KEMENTERIAN AGAMA
PERPUSTAKAAN
SURABAYA

MAKNA SUKSES PENCARI KERJA DAN MOTIF MENJADI PNS

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi)

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS K D-2010 064 PSI
No REG : D-2010/PSI/064
ASAL BUKU :
TANGGAL :

Disusun Oleh :

IKA HAINY RAMADHANI
B37205005

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
JULI 2010

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh **Ika Hainy Ramadhani** ini telah diperiksa

dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 19 Juli 2010

Pembimbing,

Drs. Bambang Widiatmodjo, M.Si, Psi
NIP. 195501221985031001

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh **Ika Hainy Ramadhani** ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 28 Juli 2010
Mengesahkan
Fakultas Dakwah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,

Dr. Aswadi, M.Ag.
NIP. 196004121994031001

Ketua,

Drs. Bambang Widiatmodjo, M.Si., Psi.
NIP. 195501221985031001

Sekretaris,

Siti Khorriyatul Khotimah, M.Psi., Psi.
NIP. 197711162008012018

Penguji I,

Dr. Abdul Muhid, M.Si.
NIP. 197502052003121002

Penguji II,

Dr. dr. Siti Nur Asiyah, M.Ag.
NIP. 197209271996032002

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Ika Hainy Ramadhani, NIM. B37205005, 2010, *Makna Sukses Pencari Kerja dan Motif Menjadi PNS.* Skripsi program Studi Psikologi Fakultas Dakwah Iain Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui makna sukses dan sukses karir para pendaftar CPNS, mengetahui motif-motif para pencari kerja ingin menjadi PNS dan mendiskripsikan keterkaitan makna sukses pribadi dan motif untuk melamar untuk menjadi PNS.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma *fenomenologis* dan *metode fenomenologis.* Penelitian kualitatif ini dilakukan untuk mengembangkan pemahaman tentang bagaimana pendaftar CPNS memaknai sukses karir mereka dengan motif mereka mendaftar CPNS, serta bagaimana mereka meletakkan makna pada peristiwa yang terjadi. Paradigma fenomenologi memberikan implikasi bagi peneliti untuk melihat subjek sebagai individu yang memiliki eksistensi dan berkesadaran untuk memaknai dunianya. Para pendaftar CPNS masing-masing mempunyai makna sukses yang beragam dan berbagai motif yang melandasi keinginan untuk menjadi PNS. Sukses karir yang terbentuk dalam para pencari kerja tidak terlepas dari nilai yang mereka anut tentang makna sukses. Makna sukses itu sendiri dikonstruksi oleh interaksi individu dengan lingkungan sekitarnya.

Dari penelitian ini didapatkan bahwa sukses dimaknai melalui ukuran eksternal. Sukses diukur dari tinggi tingkat kedudukan seseorang, gengsi dan berapa banyak kekayaan yang dimiliki oleh seseorang. Tetapi disisi lain orientasi karir yang sukses yang diharapkan para pencari kerja cenderung kea rah internal, yaitu tercapainya keamanan dalam karir. Karir yang aman dalam PNS adalah lebih kecilnya atau bahkan tidak adanya peluang bahwa perusahaan sewaktu-waktu dapat bangkrut, perusahaan melakukan pengurangan karyawan, atau PHK-an. Hal inilah yang menjadikan PNS lebih menarik daripada swasta.

Kata Kunci : Makna Sukses, Motif Menjadi PNS

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI iii
MOTTO iv
PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI ix

BAB I : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Fokus Penelitian 7
C. Rumusan Masalah 9
D. Tujuan Penelitian 9
E. Manfaat Penelitian 9
F. Sistematika Pembahasan 10

BAB II : KAJIAN PUSTAKA
A. Makna Sukses Pencari Kerja 12
1. Definisi Makna 12
2. Makna Karir 14
3. Faktor-Faktor Pendorong Pencari Kerja dan Pemilihan Pekerja Tertentu 16
4. Makna Sukses 19
5. Makna Kerja 22
6. Ciri-Ciri Sukses 22
B. Motif Menjadi PNS 23
1. Definisi Motif..... 23
2. Macam-Macam Motif 24
3. Definisi PNS 25
C. Makna Sukses Pencari Kerja dan Motif Menjadi PNS 34
D. Kerangka Teoritik 35
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan 37

BAB III : METODE PENELITIAN
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 38
B. Subyek Penelitian..... 40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Jenis dan Sumber Data 41
D. Teknik Analisa Data 42
E. Uji Keabsahan Data 43

BAB IV : TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Proses Pelaksanaan Penelitian 45
1. Persiapan Penelitian 45
a. Studi Pendahuluan 45
b. Persiapan Panduan Wawancara 46
c. Pencarian dan Pemetaan Subjek Penelitian 47
d. Persiapan Wawancara dan Observasi 48
2. Pelaksanaan Penelitian 48
3. Gambaran Konteks Penelitian 49
4. Temuan Penelitian 52
a. Karakteristik Subjek Penelitian 52
b. Profil Subjek Penelitian 53
5. Analisis Subjek 62
6. Analisis Tematik 72
a. Makna Sukses Karir 72
b. Motif-Motif Mendaftar PNS 74
B . Pembahasan Hasil Penelitian 77
1. Makna Sukses Karir 77
2. Motif Mendaftar CPNS 79
3. Keterkaitan antar Makan Sukses Karir dan Motif Mendaftar CPNS para pencari kerja yang ingin menjadi PNS 81

BAB V : PENUTUP
A. Kesimpulan 86
B. Saran 88

DAFTAR PUSTAKA 90
LAMPIRAN 93

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada akhir tahun 2009, sekitar bulan oktober hingga Desember kembali diramaikan dengan berita tentang pembukaan lowongan pegawai negeri di semua instansi pemerintah. Lowongan dibuka mulai dari pusat hingga daerah. Seperti tahun-tahun sebelumnya lowongan tersebut menarik minat banyak kalangan untuk mengisinya. Tidak peduli berapa banyak peluang yang mereka dapat. Lowongan pegawai negeri telah menarik minat berbagai kalangan masyarakat dan tampak "heboh" dimana-mana. Sampai-sampai dibeberapa daerah, seperti di bandung terjadi kericuhan karena membludaknya pelamar di pengadilan negeri bandung.[1]

Seperti tahun-tahun sebelumnya, formasi yang tersedia sangat terbatas, hanya dalam hitungan ratusan di pemkot dan pemda di berbagai daerah sehingga tidak sebanding dengan jumlah pelamar yang mencapai puluhan ribu.[2] Namun, antusias para pelamar seakan tidak pernah habis. Bahkan meski ada yang mengikuti tes belasan kali dan selalu gagal, niat mereka untuk mendaftar dan mengikuti CPNS di tahun berikutnya tak pernah surut[3]

---

[1] Headline News, Metro TV, 14.00, 25 oktober 2009

[2] Kompas cyber media. Ribuan orang ikuti seleksi PNS di berbagai daerah. *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

[3] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PNS adalah salah satu pekerjaan yang paling populer di indonesia. Menjadi PNS memang menjadi impian bagi kebanyakan masyarakat indonesia. Meski berulang-ulang para PNS melalui media massa mengeluhkan gaji bulanan yang diterimanya tidak cukup dan jauh dari ideal, hampir 90 persen tidak ada yang berminat "banting setir" meninggalkan pekerjaan tersebut dan beralih profesi yang lain lebih menggiurkan. Beragam alasan di lontarkan, mulai rasa pengabdian sampai kepastian finansial di hari tua karena bakal mendapatkan dan tunjangan hari tua atau pensiun. Sesungguhnya yang terakhir (dana pensiun) itulah yang menjadi impian hampir seluruh PNS di negeri ini.

Masa tua yang terjamin itulah yang menjadi impian banyak orang, karena itu, PNS merupakan yang paling banyak diburu orang. Bahkan, mereka yang secara pekerjaan dan finansial sudah mapan pun masih bernafsu menjadi PNS. Tidak sedikit pula yang rela meninggalkan pekerjaan (swasta) dan finansial yang tergolong lebih, demi menjadi PNS. Mungkin demi untuk mengejar kerja santai, gaji diterima sampai mati. Bekerja sebagai PNS ibarat surga dunia bagi masyarakat indonesia. PNS menjanjikan kepastian hidup yang mapan.

Kerja santai dan kestabilan gaji itu adalah keuntungan yang di dapat sebagai PNS. Segala fasilitas menarik itulah yang menjadikan para pemburu PNS melakukan segala cara untuk dapat diterima menjadi PNS. Mulai dari upaya "nitip" famili, "suratsakti", memakai joki dalam tes[4], hingga rela merogoh kocek puluhan juta rupiah hanya untuk menjadi PNS yang gajinya

---

[4] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

relatif kecil. Bahkan, yang sudah menjadi PNS pun berusaha sekuat tenaga untuk mencarikan cara agar saudara, famili, tetangga, dan seterusnya juga bisa menjadi PNS dan bersama-sama menikmati "surga dunia" itu, dan yang pandai lobi dengan penentu kebijakan dalam penerimaan CPNS memanfaatkan sebagai ajang bisnis tahunan[5].

Sistem kerja di instansi pemerintah maupun swasta idealnya tidak jauh beda. Ada aturan dan disiplin yang harus dijalankan. Namun pada kenyataannya, sejauh ini instansi pemerintah terkesan sebagai suatu bentuk sistem kerja yang sangat longgar baik dalam masalah waktu maupun kinerja. Jenjang karir dalam instansi pemerintah mungkin agak berbeda dengan instansi swasta. Dalam instansi swasta ketika kita memiliki kinerja yang bagus dan memiliki kompetensi yang lebih, maka kita dapat dipromosikan untuk naik kejenjang yang lebih tinggi.

Meskipun aparatur negara memiliki citra yang tidak bagus[6], tidak bisa dimungkiri minat masyarakat untuk menjadi PNS cukup tinggi. Salah satu penyebab semakin melonjaknya pelamar CPNS dari tahun ke tahun tidak lepas dari krisis tahun 1998 yang menyebabkan perusahaan swasta kolaps dan pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran. Kondisi sektor swasta yang belum pulih hingga saat ini mendorong banyak pencari kerja memilih menjadi PNS karena mereka nilai lebih menjanjikan kesejahteraan dan tidak mengenal

---

[5] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

[6] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PHK. Rasa aman dalam bekerja adalah salah satu motif dipilihnya PNS sebagai pekerjaan.

Peningkatan jumlah pendaftar CPNS tidak lepas dari kurangnya ketersediaan lapangan kerja dan jumlah pengangguran di indonesia. Amat disesalkan disaat pembangunan gencar digalakkan, justru tingkat pengangguran semakin meningkat. Jumlah pengangguran terus bertambah dari sekitar 4,5 juta orang atau 5% pada 1997 (menjelang krisis ekonomi), menjadi sekitar 6,5 juta orang atau 7% pada 2000, dan menjadi 9,5 juta orang atau 9,5% pada 2003, demikian juga jumlah setengah pengangguran meningkat dari 29 juta orang pada 1997 menjadi sekitar 31 juta orang pada 2000 dan 2003.[7] Sampai dengan tahun 2004 ini, jumlah pengangguran terbuka di Indonesia masih mencapai 9,531 juta.[8] Tersedianya lapangan kerja menjadi topik sentral dalam berbagai kajian tentang pengangguran.

Pengangguran yang terus meningkat dari tahun ke tahun memaksa pemerintah lebih dapat menyediakan lapangan kerja. Salah satu usaha tersebut adalah dengan cara membuka lowongan pegawai negeri. Pemerintah tidak lagi mengindahkan ketersediaan lowongan pekerjaan atau penting tidaknya perikrutan pegawai baru, tapi lebih cenderung pada upaya bagaimana menyerap tenaga kerja. Efektivitas penambahan personel dalam suatu posisi atau jabatan tidak lagi menjadi penting mengingat jumlah pengangguran yang kian membengkak. Seperti yang banyak kita ketahui banyak tenaga-tenaga

---

[7] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

[8] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mubazir di dalam struktur kepegawaian. Fungsi pekerjaan yang kurang jelas, akhirnya justru mereka lebih banyak menganggurnya dari pada bekerja.[9]

Setiap orang ingin mencapai kesuksesan dalam berkarir. Tapi makna sukses bagi setiap orang berbeda dan amat beragam tergantung pada keadaan.[10] Karenanya kesuksesan amat bersifat subyektif. Sebagaimana persepsi, makna kesuksesan bergantung pada pengalaman dan pribadi individu. Mengunakan istilah sukses karir untuk mendefinisikan bagaimana orang memberi definisi tentang sukses dalam pekerjaan dan membuktikan bahwa individual, memaknai sukses karir mewakili nilai-nilai, sikap dan motivasi personal mereka dengan melihat pada pekerjaan dan kehidupan.[11] Karakteristik dari sistem kepegawaian dalam PNS telah membuat banyak orang tertarik untuk mengisinya. Walau banyak orang menganggap pegawai negeri memiliki gaji yang tidak dapat dikatakan tinggi dan jenjang karir yang sangat stagnan, tetapi ada hal yang menarik yang dimaknai oleh banyak pencari kerja sebagai jalan untuk orientasi sukses mereka. Salah satu karakteristik sebagai PNS adalah jaminan hari tua dan kestabilan karir. Bagi orang-orang tertentu yang memiliki karakteristik tertentu hal ini adalah menarik. Tidak ada PHK-an dan pensiun dimaknai sebagai suatu bentuk kesuksesan. Karena itukah PNS menjadi sangat menarik bagi banyak orang Indonesia? Banyak media massa yang memberitakan tentang berbagai reaksi kekecewaan masyarakat karena tidak lolos pada seleksi PNS

---

[9] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

[10] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

[11] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kali ini. Bahkan di Toli-Toli Sulawesi, seorang bapak nekat gantung diri karena kecewa tidak diterima sebagi pegawai negeri.[12] Ironis sekali memang. Mungkin sebagian kita bertanya, apa tidak ada pekerjaan lain? tapi begitulah fenomena yang terjadi di masyarakat Indonesia.

Jenjang karir dalm pegawi negeri tidak jauh berbeda debgan swasta. Di dalam kepegawaian negeri ada pengolongan dan tingkatan kepegawaian. Pengolongan dalam pegawai negeri didasarkan pada tingkat pendidikan pegawai tersebut. Misalnya seorang dengan tingkat pendidikan SLTA, dia akan masuk pada pengolongan II a,dan hanya akan naik hingga golongan II d setiap 4 tahun sekali.[13] Setelah itu dia akan tetap pada golongan itu hingga dia pensiun. Sedang pada swasta penjenjangan atau kenaikan tingkat lebih fleksibel. Karena setiap kemamnpuan kita "akan dihargai" setara. Tapi yang menjadi PNS menarik adalah tanpa usaha keras, secara berkala kita akan mendapatkan kenaikan "pangkat", tidak seperti pada instansi swasta yang memrlukan persaingan yang sangat ketat.[14] Ketika kita memilki kopetensi yang lebih kita dapat sewaktu-waktu mendapatkan promosi dan naik tingkatan. Peningkatan jabatan dalam sistem pegawai negeri lebih kaku di banding swasta. Karir yang kaku tidak menjadikan masyarakat enggan untuk masuk menjadi pegawai negeri. Menjadi PNS adalah suatu pilihan bagi sebagian para pencari kerja untuk mencapai sukses karir mereka. Salah satu

---

[12] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

[13] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

[14] Kompas cyber media. Ribuan *http://www.kompas.com/rubrik/nasional/0902/28/090891.htm*. Di akses tanggal 28 oktober 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sukses karir yang mereka inginkan adalah tercapainya rasa aman, yang oleh Deer (1998) dibahasakan dengan *getting secure*. Disini rasa aman dapat berarti aman dari kebangkrutan perusahaan dan PHK-an, aman dari beban kerja dan tuntutan kompetensi yang tinggi, serta aman pada masa purna bakti karena adanya jaminan tunjangan hari tua.

B. Fokus Penelitian

Agar fokus kajian penelitian lebih jelas dan terarah, mak perlu dibatasi pada aspek-aspek dari sebuah fenomena yang tergelar dalam laboratorium sosial yang luas. Oleh karena itu peneliti menentukan ruang lingkupnya sebagai berikut:

1. Adapun maksud dari penelitian ini adalah : untuk memahami makna sukses karir para pencari kerja di Indonesia, terutama para pendaftar CPNS. Motif-motif apa yang menjadi landasan bagi mereka untuk memilih PNS sebagai pekerjaan dan "wadah" untuk berkarir. PNS adalah jenis pekerjaan yang populer di Indonesia. Tiap tahunya pembukaan pendaftaran CPNS selalu menarik perhatian masyarakat terutama pencari kerja. Makna sukses disini berkaitan dengan munculnya motif-motif yang mendorong seorang pencari kerja untuk menjadi PNS.
2. Berdasarkan bahan yang ada di lapangan : penelitian ini ingin mengungkapkan motif dibalik makna sukses para pendaftar CPNS. Motif akan mendorong seseorang umtuk melakukan suatu tindakan. Disini peneliti ingin membedakan antara motif dan motivasi. Motivasi adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dorongan bagi seorang pencari kerja untuk mendaftar CPNS, sedangkan motif adalah apa yang menjadi alas an atau dasar seseorang mendaftar menjadi CPNS. Peneliti mengunakan subjek yang telah berkali-kali mendaftar CPNS untuk menunjukkan adanya suatu dasar atau landasan yang kuat yang menjadi alasan seseorang untuk tetap berminat mendaftar CPNS hingga berulang kali, meskipun telah berkali-kali gagal. Criteria subjek disini dipilih dengan asumsi bahwa motif yanf lebih kuat akan muncul pada orang-orang yang " benar-benar" menginginkan dirinya menjadi PNS.

3. Kompleksitas asumsi : paradigma fenomenologi yang digunakan dalam penelitian ini memberikan implikasi pada peneliti untuk melihat subjek sebagia individuyang memiliki eksistensi dan berkesadaran untuk memaknai dunianya. Para pendaftar masing-masing mempunyai makna sukses yang beragam dan berbagai motif yang melandasi keinginan untuk menjdi PNS. Criteria subjek yang dipilih dalam penelitian ini adalah mencapai usia perkembangan generatifitas, yaitu ketika manusia mencapai fase dimana rekan kerja dan rumah tangga menjadi hubungan yang penting bagi individu. Disini individu dituntut untuk bekerja sebagai tanggungjawab terhadap keluarga dan berkarya. Analisis penelitian fenomenologi yang digunakan adalah analisis tematik, yaitu melakukan klarifikasi dengan mengulang balik antar makna umum dan makna khusus. Analisis ini dilakukan dengan cara melakukan koding terhadap hasil traskip wawancara yang telah di verbatim. Penelitian ini mengunakan uji trigulasi dengan model sumber ganda atau multiple source. Penggunaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sumber ganda bertujuan untuk memperkaya data yang diperoleh sehingga tercapai kredibilitas penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan idetifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana makna sukses dan sukses karir bagi para pendaftar CPNS ?
2. Motif-motif apa saja yang mendorong para pencari kerja ingin menjadi PNS?
3. Bagaimanakah keterkaitan makna sukses pribadi dan motif untuk melamar menjadi PNS?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini ingin menjawab pertanyaan yang telah diajukan dalam fokus kajian penelitian, yaitu:

1. Mengetahui makna sukses karir para pendaftar CPNS
2. Mengetahui motif-motif para pencari kerja ingin menjadi PNS
3. Mendeskripsikan keterkaitan makna sukses pribadi dam motif untuk melamar menjadi PNS.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini beserta hasil-hasilnya antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN SURABAYA

a. Memberikan konstribusi ilmiah terhadap pemahaman dan pengembangan teori-teori tentang karir, makna sukses dan motif sukses.

b. Memberikan peluang untuk mengembangkan penelitian lanjutan tentang sukses karir bagi para pendaftar CPNS.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini, antara lain:

a. Memberikan pemahaman bagaimana makna sukses karir para pencari kerja yang dibentuk secara individual mempengaruhi pembentukan dan perubahan perilaku dalam menentukan pilihan kerja.

b. Memberikan gambaran bagaimana PNS menjadi menarik dimata pencari kerja.

c. Memberikan wawasan psiko-sosial baik bagi para pengambil kebijakan maupun masyarakat secara luas tentang nasib pencari kerja.

F. Sisitematika Pembahasan

Penulisan penelitian ini tersusun dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

Diawali dengan BAB I Pendahuluan, yang merupakan kerangka pembahasan dalam bab-bab berikutnya. Yang terdiri dari latar belakang, focus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Dilanjutkan BAB II yaitu Kajian Pustaka. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai permasalahan dalam proposal, yang merupakan uraian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang kajian kepustakaan penelitian, yang tersaji dalam beberapa sub-bab yang meliputi, makan sukses pencari kerja, motif manjadi PNS, makan sukses pencari kerja dan motif menjadi PNS, kerangka teoritik, dan penelitian terdahulu yang relevan.

Dilanjutkan BAB III yaitu Metode Penelitian, yang merupakan pembahasan permasalahan metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, identifikasi variable, subjek penelitian, jenis dan sumber data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

Dilanjutkan BAB IV yang berisi hasil penelitian dan pembahasan. Terdiri dari deskripsi proses pelaksanaan penelitian, gambaran konteks penelitian temuan penelitian, analisis subjek, analisis tematik serta pembahasan hasil penelitian.

Dan BAB V yang merupakan bagian akhir dari skripsi ini, yang berisi tentang kesimpulan dan saran bagi penulisan skripsi ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Makna Sukses Pencari Kerja

1. Definisi Makna

Makna adalah penggambaran pembagian mental dari hubungan yang mungkin terjadi antara orang dengan benda atau dengan peristiwa tersebut. Manusia menggunakan makna setiap saat mereka berpikir atau berbicara, setiap saat mereka merencanakan atau memutuskan sesuatu. Individu mungkin mencurahkan hidupnya untuk hal-hal yang bermakna bagi mereka (seperti keluarga, pekerjaan, agama dll).[15] Maka dari sini beberapa pilihan akan menentukan makna apa dan mengarah kemana hidup seseorang. Makna biasanya ditentukan dalam suatu jaringan gagasan-gagasan dan hubungan-hubungan. Segala peristiwa yang mendukung makna, maka yang berbeda tergantung pada konteks, level dan hubungan.[16] Dengan demikian dengan kata yang sama atau tindakan yang sama dapat membawa makna yang sangat berbeda yang memancing reaksi yang berbeda dari orang lain. Berdasarkan pada konteks.

Dalam penggunaan makna melibatkan interprestasi. Interprestasi adalah sesuatu yang mengolah peristiwa-peristiwa dan hal-hal yang terkait

---

[15] F.Roy. Baumiester. *Dalam Meaning Of Life*.New York : Guilfort. 1991. hal. 15.

[16] Osgood & Tzeng, sebagaimana yanag di kutip oleh Giorgri, dalam : *Phenomenological Psychology*. Thousand oaks London – New Delhi 1995. hal 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan makna.[17] Mengetahui makna dari hidup seseorang tergantung pada penginterprestasian terhadap hidupnya. Orang selalu pada proses interprestasi ke situasi yang lain, semua situasi itu terdiri atas pelaku, orang lain dan tindakannya dan objek fisik. Bagaimana juga suatu situasi hanya punya makna melalui interprestasi dan definisi mengenai situasi tersebut.

Manusia memberi makna pada dunianya, pada lingkungan di sekitarnya, makna merujuk pada sebuah arti, maksud guna, atau pengertian kepada suatu bentuk kebahasaan.[18] Makna sangat dekat sekali dengan konsep kesadaran atas sebuah objek. Proses memaknai digunakan untuk merefleksikan suatu objek. Dasar fundamental dari sebuah makna adalah hubungan tertentu antara tindakan dengan objeknya makna yang dikenakan secara sering kepada suatu objek tidak akan menghabiskan objek tersebut. Dengan demikian Husserl membedakan antara objek yang dikenai tindakan kesadaran (objek yang diacu) dengan objek sebagai tindakan untuk memahaminya (makna objek).[19]

Keinginan yang paling fundamental pada manusia adalah keinginan untuk memperoleh makna bagi keberadaanya. Pencarian makna dalam hidup adalah salah satu ciri manusia, keinginan kepada makna adalah perjuangan utama manusia. Hidup tidak memiliki makna dengan sendirinya. Manusialah yang harus menciptakan dan menemukan makna hidup itu. Menurut Frankl, kehidupan yang sehat adalah kehidupan yang

---

[17] F. Roy. Baumiester. *Dalam Meaning Of Life*.New York : Guilfort. 1991, hal. 25.
[18] KBBI edisi II, 1995.
[19] Husserl, sebagaimana yanag di kutip oleh Giorgri, dalam: *Phenomenological Psychology*. Thousand oaks London – New Delhi 1995, hal. 36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penuh makna.[20] Hanya dengan makna yang baik orang akan menjadi insan yang berguna tidak hanya untuk dirinya sendiri tapi juga untuk orang lain.

2. Makna Karir

Perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja karir adalah rangkaian sikap selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.[21] Dengan demikian karir seseorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, karir melibatkan proses dimana organisasi memperbaharui dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karir yang merupakan batas dimana rangkaian dari sikap karir dan perilaku dapat memuaskan seorang individu.

Terdapat dua pendekatan untuk memahami makna karir, yaitu : pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan *(a property)* dan/atau dari *occupation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal seperti jalur karir di dalam fungsi marketing, yaitu menjadi *sales representative,* manajer produk, manajer marketing distrik, manajer marketing regional, dan wakil presiden divisional marketing dengan berbagai macam tugas dan fungsi pada setiap jabatan. Pendekatan kedua memandang karir sebagai suatu property atau kualitas individual dan bukan *occupation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi

[20] Frankl, Misiak, Henry, Ph.D & Sexton.Virginia Staudt, Ph.D, 1991.
[21] Gibson dkk. *Organization.* 8 Ed. Richard. D. Irwin. 1995. hal. 305

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada setiap saat sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan *(work-related experiences)* yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *obyective events.* Salah satu contoh untuk menjelaskannya melalui serangkaian posisi jabatan/pekerjaan, tugas atau kegiatan pekerjaan, dan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan *(work- related decisions).*[22]

Tidak hanya itu saja, juga mengenai interpretasi subyektif tentang peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan *(workrelated events)* baik pada masa lalu, kini dan mendatang seperti aspirasi pekerjaan, harapan, nilai, kebutuhan dan perasaan tentang pengalaman pekerjaan tertentu.

Pengertian karir meliputi elemen-elemen obyektif dan subyektif. Elemen obyektif berkenaan dengan kebijakan-kebijakan pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan organisasi, sedangkan elemen subyektif menunjuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola karir dengan mengubah lingkungan obyektif (misalnya dengan mengubah pekerjaan/jabatan) atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi (misalnya dengan mengubah harapan).[23]

Kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urut-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi

---

[22] Greenhaus, 1987, hal. 5 sebagaimana dikutip oleh Irianto, dalam: *Tema-tema pokok menejemen SDM.* Insan Cendekia, Surabaya. 2001, hal. 93

[23] John. W. santrock. *Life-span Development*, edisi jilid II. Jakarta. Erlangga Hal.: 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengertian karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.[24]

Sedangkan karir merupakan bagian dari perjalanan hidup seseorang, bahkan bagi sebagian orang merupakan suatu tujuan hidup. Setiap orang mempunyai hak dan kewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik. Karir sebagai sarana untuk membentuk seseorang menemukan secara jelas keahlian, nilai, tujuan karir dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karir, secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya.[25]

3. Faktor-faktor Pendorong Pencari Kerja dan Pemilihan Pekerjaan Tertentu

Di dalam kehidupannya setiap individu setiap individu memiliki tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi. Menurut Maslow tingkat kebutuhan individu dibagi dalam lima bagian yang disebut sebagai *"herarchi of need"* yang diantaranya yaitu:

---

[24]Henry Simamora. *Manejemen SDM*. STIE YKPN. Yokyakarta. 2001, hal. 504

[25] Soerapto, dkk., *Internasionalme Simbolik Prespektif Sosiologi modern*. Yogyakarta . 2002, hal. 276

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Kebutuhan biologis (makan, minum, seks)
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Rasa cinta, dan
5. Aktualisasi diri

Bahkan menurut Roe seorang pengikut aliran humanistic mengatakan bahwa individu memiliki tingkat kebutuhan yang terbagi dalam 8 bagian, yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis
b. Kebutuhan rasa aman
c. Kebutuhan untuk memeliki dan mencintai
d. Kebutuhan untuk dianggap penting, respek, harga diri dan indipenden
e. Kebutuhan akan informasi
f. Kebutuhan untuk memahami dan dipahami
g. Kebutuhan untuk keindahan
h. Kebutuhan untuk aktualisasi

Dari tingkat-tingkat kebutuhan tursebut di atas dapat diketahui salah satu faktor pendorong individu untuk mencari suatu pekerjaan yaitu untuk memenuhui kebutuhan hidup mereka.

Berdasarkan teori John Holland, umumnya manusia dibedakan dalam tipe kepribadian yaitu *Realistic, Investigative, Artistic, Enterprising,* dan *Coventional.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. ***Tipe Realistic*** digambarkan sebagai orang yang memiliki skill bekerja dengan mesin, alat atau binatang. Umumnya menghindari aktivitas sosial seperti mengajar, penyembuhan dan penyuluh. Orang dengan tipe kepribadian seperti ini biasanya melihat diri mereka sebagai pribadi yang praktis, realities. Contoh pekerjaan dalam lingkup ini adalah engineer, pilot atau petugas polisi.

b. ***Tipe Investigative*** diuraikan sebagai orang yang gemar dan pandai memecahkan masalah. Mereka biasanya menghindari pekerjaan yang sifatnya memimpin, menjual, atau memersuasai orang lain. Tipe ini melihat dirinya sebagai seorang yang presisi, scientific, dan intelektual. Contohnya ahli kimia, dokter gigi, physician, ahli matematik.

c. ***Tipe Artistic*** suka melakukan aktivitas seni, drama, ketrampilan tangan, menulis sastra. Umumnya, tipe ini menghindari aktivitas yang rutin, berulang serta pekerjaan yang sifatnya highly orbered. Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang ekspresif, orisinal, dan idependen. Contohnya, desianr pakaian, penari, composer, editor buku, dan graphic designer.

d. ***Tipe Sosial*** suka menolong sesama serta padai melakukan kegiatan seperti mengajar, konseling, merawat atau memberi informasi. Mereka biasanya menghindari pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, alat atau binatang untuk mencapai suatu maksud. Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang suka menolong, bersahabat dan bisa dipercaya. Contohnya guru, konselor, perawat, pekerja sosial.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. ***Tipe Enterprising*** suka memimpin, memengaruhui orang lain dan menjual gagasan. Umumnya menghindari aktivitas yang membutuhkan observasi mendalam dan pemikiran analitis. Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang enrjik, ambisius, dan bisa bersosialisasi. Contohnya, sales, agen real, estate, pengacara, hakim, manajer hotel.

f. ***Tipe Conventional*** suka bekerja dengan angka-angka, berkas-berkas dan sesuatu yang serba teratur. Menghindari aktivitas yang tidak terstruktur dan "tidak jelas". Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang teratur dan mengikuti system yang sudah baku. Contoh, sekretaris, teller bank.

Dari teori-teori diatas maka akan diketahui bahwasanya setiap tipe dan karakter individu yang berbeda-beda, menentukan seseorang untuk memilih suatu pekerjaan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya individu dalam memilih jabatannya sangat tergantung dari corak hidupnya, yaitu dari hasil pengukuran penilainya diri dan intelijensi yang kemudian akan hasil tersebut didapat hieraksis pilihan pekerjaannya.

Individu dalam memilih pekerjaannya karena dipengaruhi oleh sejarah hidupnya dan juga karena tekanan sosial yang terjadi pada dirinya. Dari hal-hal diatas maka akan diketahui sebab-sebab seseorang tertarik untuk mencari pekerjaan dan motif menjadi PNS.

4. Makna Sukses

Sering sekali kita mendengar kata sukses atau sebuah kesuksesan, kadang-kadang hal ini sudah membuat kita takut. Karena sepertinya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

makna dari kesuksesan dan sukses tadi sangat amat mendalam sehingga banyak orang takut bergerak ke jalan kesuksesan tadi. Sukses, bagi kebanyakan orang hanyalah impian saja atau hanya sebuah angan-angan dan hal itu jauh dari pikiran. Padahal, ternyata dalam suatu buku yang membahas tentang sukses, sukses itu bukanlah hal yang perlu kita takuti, sesuatu yang sangat besar dan sangat sulit untuk diraih. Kesuksesan itu ada di depan mata kita setiap detiknya. Hanya saja, kita sering disibukkan oleh berbagai hal yang terjadi di sekitar diri kita yang justru hal tadi menjauhkan kita dari "kesuksesan" tadi. Berbagai hal di sekitar kita yang seringkali menghalangi kita untuk sukses adalah urusan-urusan yang seharusnya tidak begitu penting yang kemudian kita menjadikannya sebagai urusan penting.

Hal itulah yang seringkali membuat kesuksesan kita yang di depan mata menjadi melayang entah ke mana.

Kesuksesan adalah pencapaian yang kontinyu dari tujuan-tujuan yang direncanakan yang berharga bagi individu tersebut. Mayoritas orang mengukur kesuksesan mereka dengan membandingkan dirinya dengan orang lain, tetapi kesuksesan sejati adalah kemauan untuk melakukan sesuatu dengan perangkat potensi yang dimiliki, mengembangkannya dan meningkatkannya, dan semua itu berhubungan dengan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah direncanakan. Kesuksesan tidak terletak pada hasil semata, walaupun pandangan sukses kebanyakan orang menuntut pada hasil. Sebaliknya kesuksesan itu terletak pada perjalanan menuju sasaran. Menuntut seseorang untuk menghasilkan sesuatu untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemajuannya lebih sulit daripada orang yang memang sudah termotivasi untuk maju. Gambaran motivasi inilah yang merupakan performa kesuksesan. Faktor penting yang perlu dipahami adalah bahwa pengembangan apa pun dari potensi yang belum dimanfaatkan merupakan sasaran yang berharga. Kesuksesan kemudian dihubungkan dengan melakukan hal-hal yang belum dilakukan dan itu bukan suatu perbandingan dengan apa yang orang lain telah lakukan.

Alasan utama mengapa orang tidak mencapai apa yang mereka inginkan adalah karena mereka tidak mempunyai konsep yang didefinisikan dengan jelas tentang apa sebenarnya kesuksesan itu, dan itu berasal dari fakta bahwa meskipun mereka mungkin merasa ingin sukses, mereka tidak mendefinisikan dengan jelas apa yang sebenarnya mereka inginkan. Karena itulah mereka kesulitan untuk mengetahui apa yang mampu mereka capai dan karenanya mereka memutuskan begitu saja untuk tetap pada keadaan mereka apa adanya.

Oliver Wendell Holmes mengatakan, "Yang hebat bukanlah pada 'dimana kita berada', akan tetapi pada arah mana kita bergerak. Kesuksesan adalah suatu perjalanan, ini merupakan hasil dari sikap dan kebiasaan yang diperoleh dari perjalanan itu. Ini bukanlah produk dari bakat dan kemampuan yang luar biasa tetapi dari belajar memanfaatkan bakat dan kemampuan itu. Ini bukan soal melakukan hal yang luar biasa tetapi melakukan hal yang lazim dengan cara yang luar biasa baik. Sasaran dan tujuan adalah keniscayaan, karena itu haruslah diputuskan dengan cara kontinyu dan ditetapkan. Jika seseorang telah selesai menerapkannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam arti kata telah tercapai, maka seseorang harus menetapkan sasaran dan tujuan yang baru yang lebih menantang. Jangan sampai terjebak dengan mempertahankan gelar kesuksesan.

5. Makna Kerja

Pekerjaan bagi sebagaian masyarakat kita merupakan salah satu peran instrumental yaitu alat untuk mendapatkan uang untuk pemenuhaan kebutuhan sehari hari. Akan tetapi ada bukti bukti kuat yang menunjukkan aspek non fisial yang didapat dari suatu pekejaan juga dapat nenjadikan seorang individu merasakan suatu kepuasan dan kenyamanan yang memotivasinya untuk tetap memperthahankan pekejaannya. Jadi makna kerja dan pekarjaan menurut individu adalah salah satu cara pembuktian diri dan peningkatan mutu kehidupan untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.

6. Ciri-Ciri Sukses

Sukses tak mesti ditandai banyak harta, pegang jabatan tinggi atau terkenal. Ciri sukses itu dapat berguna untuk orang lain. 5 (lima) makna sukses, yaitu:

a. Keseimbangan hidup
b. Memberikan manfaat bagi orang lain
c. Proses yang konsisten menuju cita-cita.
d. Mengutamakan proses dan menikmati keberhasilan
e. Khusnul khotimah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Motif Menjadi PNS

1. Definisi Motif

Motif adalah suatu keadaan ketegangan didalam individu yang yang memangkitkan dan mengarahkan tingkah laku menuju pada satu tujuan atau sasaran.[26]

Motif merupakan alas an yang disadari yang diberikan individu pada tingkah lakunya. Motif menjelaskan antara mengapa seseorang menhabidkn waktu mereka untuk mengerjakan sesuatu yang tidak mereka inginkan.[27] Kecenderungan motif akan mengarahkan pada tujuan tertentu. Banyak ahli yag menyamakan istilah motive dengan motivation. Namun demikian ada sedikit perbedaan diantara keduanya. Motivasi mengacu pada energi tingkah laku (*spring of conduct*) subjektif, kekuatan dorongan, keinginan atau kondisi lainya, dari organisme yag mendorong, mengerakkan, menekan atau paling tidak memerintahkan pelakunya. Sebagaimana banyak ahli psiklogi dn sosiologi menggunakan konsep tersebut, motivasi biasanya disebutkan dalam upaya untuk menjelaskan perilaku. Berbicara mengenai perilaku yang dimotivasi adalah untuk menunjukkan perilaku yang terkait denagan dorongan organic tertentu (seperti makan atau sex), respon terkondisi, stimulus atau beberapa kebutuhan umum atau disposisi organisme, serta untuk menyatakan bahwa perilaku itu muncul karena adanaya motivasi. Sedangkan motif sediri adalah hal-hal yang mendorong individu untuk

[26] (J.P chaplin, 2010 : 310)
[27] (Mc Clelland dalam Koentjoro : 2004 : 115).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan atau mencapai sesuatu yang diinginkan, atau dapat dikatankan sebagai factor-faktor yang mempengaruhi suatu perilaku individu.

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja. Motifasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memilahra perilaku individu sesuai lingkungan kerja.

Motivasi kerja dalam perkembangannya dipengaruhi oleh bermacam macam faktor. Beberapa hal yang mendasari perilaku kerja yaitu tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik, kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan.

2. Macam-Macam Motif

Motif itu dapat dibedakan menjadi tiga[28], yaitu :

Motif yang berhubungan dengan kebutuhan Kejasmanian (organic needs), yaitu merupakan motif yang berhubungan dengan kelangsungan hidup individu atau organisme, misalnya motif minum, makan, kebutuhan pernapasan, seks, kebutuhan beristirahat.

Motif darurat (emergency motives), yaitu merupakan motif untuk tindakan-tindakan dengan segera karena sekitar menuntutnya, misalnya

[28] Menurut WoodWorth dan Marquis, 1957 (dalam DR. Nyayu khodijah, 2006)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motif untuk melepaskan diri dari bahaya, motif melawan, motif untuk mengatasi rintangan-rintangan, motif untuk bersaing.

Motif Obyektif (obyective motives), yaitu merupakan motif untuk mengadakan hubungan dengan keadaan sekitarnya, baik terhadap orang-orang atau benda-benda. Misalnya, motif eksplorasi, motif manipulasi, minat. Minat merupakan motif yang tertuju kepada sesuatu yang khusus.

3. Definisi PNS

a. Pegawai negeri sebagai unsur Aparatur Negara dan abdi masyarakat mempunyai peran yang amat pentingdalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hokum, berperadaban modern, demokratis, adil, makmur dan bermoral tinggi, yang menyelenggarakan pelayanan secara dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan terhadap pancasila dan undang-undang dasar 1945. kesemua itu dalam rangka untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Pengertian pegawai negeri itu sendiri menurut undang-undang nomor. 8 tahun 1974 / undang-undang nomor. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, adalh setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan. Diangkat oleh pejabat berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tugas Negara lainnya. Dan digaji berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku.[29]

Masyarakat yang pada umumnya sering mengasosiasikan istilah pegawai negeri sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Padahal pegawai itu sendiri terdiri dari tiga jenis, yaitu :

1) Pegawai negeri sipil (PNS)
2) Anggota tentara nasional Indonesia (TNI)
3) Anggota kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI)

Perbedaan diantar ketiga jenis pegawai negeri tersebut terletak pada fungsi tugasnya, dimana dimana PNS memiliki fungsi pelayanan public, TNI sebagi piranti bangsa dan negara yang bersenjata, dan POLRI untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (pasal 2 undang-undang nomor. 43 tahun 1999)

b. Kepangkatan PNS

Dalam lingkup PNS ada 17(tujuh belas) jenjang pangkat dan 4 (empat) golongan. Dimana setiap golongan dibagi menjadi 4 (empat) ruang kecuali golongan IV dibagi ke dalm 5 (lima) ruang. Dibawah ini adalah matriks jenjang pangkat dan golongan ruang penggajian yang berlaku dilingkup PNS :

[29] Suradji, *Manajemen Kepegawaian Negeri*, Jakarta 2006: Lembaga Administrasi Negara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Table. I pangkat PNS

No.	Pangkat	Golongan	Ruang
1.	Juru muda	I	a
2.	Juru muda Tk.I	I	b
3.	Juru	I	c
4.	Juru Tk.I	I	d
5.	Pengatur muda	II	a
6.	Pengatur muda Tk. I	II	b
7.	Pengatur	II	c
8.	Pengatur Tk. I	II	d
9.	Penata muda	III	a
10.	Penata muda Tk. I	III	b
11.	Penata	III	c
12.	Penata Tk. I	III	d
13.	Pembina	IV	a
14.	Pembina Tk.I	IV	b
15.	Pembina utama muda	IV	c
16.	Pembina utama madya	IV	d
17.	Pembina utama	IV	E

1) Juru

Juru merupakan jenjang kepangkatan untuk pegawai negeri sipil golongan I/a hingga I/d, dengan sebutan secara berjenjang : J juru muda, J juru muda Tk. I, juru dan juru muda Tk.I. jika dilihat dari persyaratan golonganya, maka yang menempati golongan ini adalah mereka dengan pendidikan formal jenjang sekolah dasar, sekolah lanjutan pertama dan setingkatnya. Dari ketentuan tersebut dapat diasumsikan bahwa pekerjaan-pekerjaan di tingkat kepangkatan jura baru membutuhkan bidang ilmu tertentu. Dapat dikatakan bahawa juru merupakan pelaksan pembantu (pemberi asistensi) dalam bagian kegiatan yang menjadi tanggung jawab jenjang kepangkatan di atasnya (pengatur).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pengatur

Pengatur merupakan jenjang kepangkatan untuk pegawai negeri sipil golongan II/a hingga II/d, dengan sebutan secara berjenjang : pengatur muda, pengatur muda Tk. I, pengatur dan pengatur muda Tk.I. jika dilihat dari persyaratan golonganya, maka yang menempati golongan ini adalah mereka dengan pendidikan formal jenjang sekolah lanjutan atas hinggan diploma III, atau setingkatnya. Dari ketentuan tersebut dapat diasumsikan bahwa pekerjaan-pekerjaan di tingkat kepangkatan pengatur sudah mulai menuntut suatu ketrampilan daru bidang ilmu tertentu, namun sifatnya sangat teknis. Dengan demikian pada tingkatan ini, pengatur adalah orang yang melaksanakan langkah-langkah realisasi suatu kegiatan yang merupakan operasionalisasi dari program instansinya.

3) Penata

Penata merupakan jenjang kepangkatan untuk pegawai negeri sipil golongan III/a hingga III/d, dengan sebutan secara berjenjang : penata muda, penata muda Tk. I, penata dan penata muda Tk.I. jika dilihat dari persyaratan golonganya, maka yang menempati golongan ini adalah mereka dengan pendidikan formal jenjang strata satu (S-1)atau diploma IV ke atas, atau setingkatnya. Dari ketentuan tersebut dapat diasumsikan bahwa pekerjaan-pekerjaan di tingkat kepangkatan penata sudah mulai menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu dengan lingkup pemahaman kaidah ilmu yang mendalam, dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemahamannya yang komprehensif tentang sesuatu. Maka penat bukan lagi sekedar pelaksana, melainkan sudah memiliki tanggungjawab menjamin mutu proses dan keluaran kerja tingkat pengatur.

4) Pembina

Pembina merupakan jenjang kepangkatan untuk pegawai negeri sipil golongan IV/a hingga IV/e, dengan sebutan secara berjenjang : Pembina, Pembina muda Tk.I, Pembina muda utama, Pembina utama madya, Pembina utama. Sebagai jenjang tertinggi, kepangkatan ini tentunya diperoleh sesudah melalui suatu perjalanan karir yang panjang sebagai PNS. Ini berarti pekerjaan pada pada kelompk kepangkatan Pembina semestinya bukan saja menunutut suatu keahlian bidang ilmu tertentu secara mendala, namun juga menuntut suatu kematangan dan kearifan kerja, yang sudah diperoleh sepanjang masa kerjanya. Dengan demikian, Pembina adalah model peran bagi jenjang-jenjang dibawahnya guna keperluan membina dan mengembangkan kekuatan sumber daya untuk jangkauan pandang ke depan.

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pembinaan PNS atas dasar system prestasi kerja. Maka PNS yang telah memenuhi syarat dapat dinaikan pangkatnya. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap Negara. Selain itu kenaikan pangakat juga dimaksudkan sebagai dorongan pada PNS untuk lebih meningkatakan prestasi kerja dan pengabdian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Jabatan Stuktural

Yang dimaksud dengan jabatan structural disini adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu kesatuan organisasi Negara.

Dalam pengololahan PNS, hirarki jabatan structural dikenal dengan istilah Eselon yang seluruhnya terdiri dari 9 (sembilan) jenjang:

Table.2 Jenjang Eselon

No.	Eselon	Jenjang pangkat, golongan / ruang			
		Terendah		Tertinggi	
		Pangkat	Golongan / ruang	Pangkat	Golongan / ruang
1.	Ia	Pembina utama madya	IV/e	Pembina utama	IV/ e
2.	Ib	Pembina utama muda	IV/ d	Pembina utama	IV/ e
3.	IIa	Pembina utama muda	IV/ c	Pembina utama madya	IV/ d
4.	IIb	Pembina Tk. I	IV/ b	Pembina utama muda	IV/ c
5.	IIIa	Pembina	IV/ a	Pembina Tk.I	IV/ b
6..	IIIb	Penata Tk.I	III/ d	Pembina	IV/ a
7.	IVa	Penata	III/ c	Penata Tk. I	III/ d
8..	IVb	Penata muda Tk.I	III/ b	Penata	III/ c
9.	Va	Penata muda	III/ a	Penata muda Tk.I	III/ b

Berikut makna eselonisasi menurut LPTUI. Tentang pengelolahan PNS:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Eselon I

Eselon I merupakan hirarki jabatan structural yang tertinggi, terdiri dari 2 jenjang : eselon I.A dan eselon I. B. jenjang pangkat eselon I adalah terendah golongan IV/ c dan tertinggi golongan IV/ e. ini berarti secara kepangkatan personelnya sudah berpangkat Pembina yang makna kepangkatanya adalah membina dan mengembangkan. Di tingkat Provinsi. maka eselon I dapat dianggap sebagai pucuk pimpinan provinsi yang dipimpinnya. Hal itu dilakukan melalui keahliannya dalm menetapkan kebijakan-kebijakan pokok yang akan membawa provinsi mencapai sasaran-sasaran jangkapendekmaupun jangka panjang.

2) Eselon II

Esolen II merupakan hirarki jabatan structural lapis kedua, terdiri dari 2 jenjang : Eselon II. A dan Eselon II. B, jenjang pangkat bagi eselon II adalah terendah golongan IV/c dan tertinggi golongan IV /d. ini berarti secara kepangkatan, personelnya juga sudah berpangkat Pembina, yang makan kepangkatannya adalah membina dan mengembangkan. Di tingkat provinsi , maka Eselon II dapat dianggap sebagai menejer puncak satua kerja (instansi) mereka mengemban tugas sebagai penanggungjawab efektivitas instansi yang dipimpinya, melalui keahlianya dalam perancanagn dan implementasi kebijakan-kebijakan pokok provinsi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Eselon III

Eselon III merupakan hirarki jabatan structural lapis ketiga terdiri dari 2 (dua) jenjang : eselon III A. dan eselon III B. jenjang pangkat bagi eselon III adalh terendah golongan III/ d dan tertinggi golongan IV/ d. ini berarti secara kepangkatan, personelnya juga berpangkat Pembina atau penata yang sudah mumupuni (penata Tk. I) sehinnga tanggungjawabnya adalah membina dan mengembangkan. Di tingkat provinsi, eselon III dapat dianggap sebagai manajer madya satuan kerja (instansi), yang berfungsi sebagi penanggungjawab penyusun dan realisasi program-program yang diturunkan dari strategi instansi yang ditetapkan oleh eselon II.

4) Eselon IV

Eselon IV merupakan hirarki jabatan structural lapis keempat, terdiri dari 2 jenjang : eselon IV A. dan IV B. jenjang pangkat bagi eselon IV adalah terendah golongan III/ B tertinggi golongan III/ d. ini berarti secara kepangkatan, personelnya berpangkat penata yang sudah cukup berpenggalaman. Maka kepangkatannya adalah menjamin mutu. Oleh karenya di tingkat provinsi, eselon IV dapat dianggap sebagi manajer lini satuan kerja (instansi)yang berfungsi sebagai penaggungjawab kegiatan yang dioperasionalisasikan dari program tyang di susun di tingakt eselon III.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenagang dan hak seorang PNS dalam suatu organisasi yang didalam pelaksanaan tugasnya di dasarkan pada keahlian dan atau keterampilannya tertentu serta sifat mandiri. Jabatan ini tidak memiliki tingkatan.

e. Widyaiswara

Definisi yanga sering dimuat dari berbagi peraturan yang dikeluarkan Lembaga Administrasi Negara (LAN), tentang widyaiswara adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkata sebagai pejabat fungsional oleh penjabat yanag berwenang dengan tugas, tanggungjawab, wewenagng untuk mendidik, nebgajar dan/ atau melatih PNS pada lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat) pemerintah. Lebih lanajut dijelaskan bahawa ada 4 (empat) tingkat widyaiswara, yakni : widyaiswara pertama (untuk PNS golongan III/ a dan III/b), widyaiswara muda (untuk PNS golongan III/ c dan III/ d), wudyaiswara madya (untuk PNS golongan IV/ a dan IV/ b dan IV/ c), serta widyaiswara utama (untuk PNS golongana IV/ b dan IV/ e). Dalam pengangkatannya dimungkinkan juga PNS yang berasal dari structural untuk menjdi widyaiswara. Hal ini terkait dengan faktor pengalaman praktis yang dibtuhkan oleh Badiklat, sehingga diharapkan peserta diklat nantinya tidak hanya menerima teori namun juga praktek kerja. Teknis dan persyaratan penggangkatam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

widyaiswara yang berasal dari lain jabatan ini tercantum dalam PERMENPAN nomor. 66 tahun 2005, tentang jabatan fungsional widyaiswara pada pasal 24 yang menyebutkan bahwa PNS sturktural yang beralih menjadi widyaiswara akan diberi pangkata yang sama dan jenjang jabatan widyaiswara, serta pengalaman structural yang terkait dengan bidang tugas pengajaran akan diberikan kredit nilai tambahan.

C. Makna Sukses Pencari Kerja dan Motif Menjadi PNS

Dari penjabaran-penjabaran di atas, di dapatkan bahwa Kesuksesan adalah pencapaian yang kontinyu dari tujuan-tujuan yang direncanakan yang berharga bagi individu tersebut.

Sukses dimakani secara berbeda oleh masing-masing individu. Sukses adalah tujuan dari suatu tindakan. Sukses dalam karir adalah goal atau tujuan yang ingin dicapai dalam berkarir. Makna sukses selalu berhubungan dengan pribadi, professional dan tujuan objektivitas organisasional, dan sejauh mana itu semua telah disempurnakan. Sukses karir dapat didefinisikan baik denagn ukuran internal maupun eksternal.

Munculnya keinginan untuk menjadi PNS dan munculnya perilaku mendaftar, bahakan hingga berulang-ulang kali bahkan terkesan "pantang menyerah" dipicu juga oleh persepsi subjek akan keberhasilan orang-orang sekitar yang bekerja sebagi PNS. Hal ini menjadi salah satu alasan PNS sangat diinginkan. Tidak secara langsung ada harapan bahwa dengan menjadi PNS apa yang mereka maknai sebagai sukses dapat tercapai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Kerangka Teoritik

Menurut Deer kesuksesan itu memiliki lima dimensi, yaitu getting a head, getting high, gettaing secure, getting free, dn getting balanced. Tapi dari penelitian para pendaftar CPNS dimensi getting secure lebih menonjol dibandinkan dengan demensi-dimensi yang lain, sekalipun ada beberapa dimensi yang muncul, seperti *getting free, getting high,* dan *getting balanced.*[30] Kesuksesan adalah pencapaian yang kontinyu dari tujuan-tujuan yang direncanakan yang berharga bagi individu tersebut. Mayoritas orang mengukur kesuksesan mereka dengan membandingkan dirinya dengan orang lain, tetapi kesuksesan sejati adalah kemauan untuk melakukan sesuatu dengan perangkat potensi yang dimiliki, mengembangkannya dan meningkatkannya, dan semua itu berhubungan dengan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah direncanakan. Kesuksesan tidak terletak pada hasil semata, walaupun pandangan sukses kebanyakan orang menuntut pada hasil. Sebaliknya kesuksesan itu terletak pada perjalanan menuju sasaran. Menuntut seseorang untuk menghasilkan sesuatu untuk kemajuannya lebih sulit daripada orang yang memang sudah termotivasi untuk maju. Gambaran motivasi inilah yang merupakan performa kesuksesan. Faktor penting yang perlu dipahami adalah bahwa pengembangan apa pun dari potensi yang belum dimanfaatkan merupakan sasaran yang berharga. Kesuksesan kemudian dihubungkan dengan melakukan hal-hal yang belum dilakukan dan itu bukan suatu perbandingan dengan apa yang orang lain telah lakukan.

---

[30] Deer ,dalam Namhe Kim: *Organizational Intervention Influencing Employee Career.* Special Asia Edition. 2005:48-49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ukuran internal dari sukses karir adalah kepuasan kerja dan hidup. Sedang ukuran eksternal termasuk pendapatan, gengsi dan kemajuan karir.[31]

Sedangkan Menurut Maslow didalam kehidupannya setiap individu memiliki tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi. Tingkat kebutuhan individu dibagi dalam lima bagian yang disebut sebagai *"herarchi of need"* yang diantaranya yaitu:

1. Kebutuhan biologis (makan, minum, seks)
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Rasa cinta, dan
5. Aktualisasi diri

Bahkan menurut Roe seorang pengikut aliran humanistic mengatakan bahwa individu memiliki tingkat kebutuhan yang terbagi dalam 8 bagian, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk memeliki dan mencintai
4. Kebutuhan untuk dianggap penting, respek, harga diri dan indipenden
5. Kebutuhan akan informasi
6. Kebutuhan untuk memahami dan dipahami
7. Kebutuhan untuk keindahan
8. Kebutuhan untuk aktualisasi

---

[31] Andrew J DuBrin. *Applying psyindividual and organizational effectiveness*, New Jersey, Prantire Hall.1994, hal : 414

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tingkat-tingkat kebutuhan tursebut di atas dapat diketahui salah satu factor pendorong individu untuk mencari suatu pekerjaan yaitu untuk memenuhui kebutuhan hidup mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

Penetapan metodologi dalam suatu penelitian merupakan langkah yang sangat penting. Sebab terjadinya kesalahan dalam pengambilan data, analisis data, dan pengambilan keputusan, antara lain disebabkan oleh kurang tepatnya penetapan metodologi yang dipakai dalam penelitian tersebut.

Metode penelitian merupakan cara memecahkan persoalan dalam penelitian. Ilmiah tidaknya suatu penelitian sangat tergantung pada metodologi yang digunakan.[32] Kesalahan dalam menentukan metode penelitian mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan data serta kesalahan dalam pengambilan keputusan.[33] Oleh karena itu dalam menentukan metode penelitian harus tepat dan didasarkan pada alasan-alasan yang kuat.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendakatan kualitatif,yaitu penelitian yang menekanakan analisisnya pada data-data berupa kata-kata, narasi atau kalimat dari hasil penggumpulan data atau melalui studi pustaka dan studi lapangan[34] dengan paradigma *fenomenologis* dan *metode fenomenologis.* Penelitian kualitatif ini dilakukan untuk mengembangkan pemahaman tentang bagaimana pendaftar CPNS memaknai sukses karir mereka dengan motif mereka mendaftar CPNS, serta bagaiman mereka meletakkan makna pada peristiwa

---

[32] Sumadi Suryabrata. *Metodologi Penelitian* (Jakarta : Rajawali Pers, 2000), hal. 8.
[33] Sutrisno Hadi. *Metodologi Research* (Yogyakarta : Andi Offset, 2000), hal. 19.
[34] (Dwiyanto, Djoko. Metode Kualitatif: penerapannya dalam penelitian. www. Inparametic.com diakses pada tanggal 26 oktober 2009)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang terjadi. Paradigma fenomenologi memberikan implikasi bagi peneliti untuk melihat subjek sebagai individu yang memiliki eksistensi dan berkesadarn untuk memaknai dunianya. Para pendaftar CPNS masing-masing mempunyai makna sukses yang beragam dan berbagai motif yang melandasi keinginan untuk menjadi PNS. Sukses karir yang terbentuk dalam para pencari kerja tidak terlepas dari nilai yang mereka anut tentang makna sukses. Makna sukses itu sendiri dikonstruksi oleh interaksi individu dengan lingkungan sekitarnya.

Sifat penelitian kualitatif yang tidak dapat diprediksi dari awaldan dapat berubah seiring dengan perkembangan dan proses penelitian menyebabkan penelitian ini sangat mengutamakan manusia sebagai instrument penelitian. Manusia sebagai instrumen penelitian adalah peneliti sendiri. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis penelitia tematik, yaitu melakukan klarifikasi dengan mengulang kembali anatar makna umum dan makna khusus. Analisis penelitian fenomenologi yang digunakan adalah analisi tematik, yaitu melakukan klarifikasi dengan mengulang balik antara makna umum dan makna khusus. Analisis ini dilakuakan dengan cara koding terhadap hasil transkip wawancara yang telah di verbatim. Strategi koding yang dilakuakn dalam analisis tematik ini adalah open coding. Open coding, adalah koding yang dilakuakn pertama kali dilakuakan dari keseluruhan data kasar yang di dapat (hasil verba tim wawancara).

PNS dalam pandangan para pendaftar menjadi sangat menarik karena sector swasta yang dirasa kian tidak menentu oleh para pekerja. Tidak adanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jaminan kerja menyebabkan PNS menjadi salah satu alternative terbaik bagi mereka. Jaminan akan kerja yang aman,bebas dari PHK, jauh dari rasa was-was akan bangkrut perusahaan, menjadi keinginan para pencari kerja.

B. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini ditentukan secara purposif. Kriteria subyek pada penelitian ini ditentukan berdasarkan teori atau konstruk operasional sesuatu dengan studi-studi sebelumnya atau sesuai tujuan penelitian.[35] Kriteria utama dari subyek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Usia Perkembangan

   Mengacu pada teori perkembangan Erikson, bahwa pada usia 20-50 manusia sampai pada tahapan bekerja dan berkeluarga. Pada tahap ini individu dituntut untuk berkarya dan memiliki tanggung jawab rumah tangga. Dan tujuannya adalah memiliki kepedulian terhadap lingkup social. Pra pendaftar CPNS ingin menunjukkan eksistensi dirinya dengan menjadi PNS. Menjadi CPNS merupakan intensionalitas mencapai pemenuhan tanggung jawab sebagai keluarga dan berkarya.

2. Telah beberapa kali mengikuti tes CPNS dan masih berkeinginan untuk mengikuti tes CPNS lagi (bagi yang belum diterima)

   Keinginan yang kuat untuk menjadi PNS ditunjukkan dengan intensitas subyek dalam mengikuti tes CPNS. Usaha subyek yang ditampakkan dengan tetap berusaha untuk mengikuti tes meskipun telah berkali-kali gagal.

---

[35] Kristi Poerwandari, *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia.* Jakarat LPSP3. UI hal. 60

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pernah atau sedang bekerja di sector swasta

Pengalaman kerja di swasta memberi dampak pada perspektif subyek terhadap PNS. Subyek dengan pengalaman kerja di swasta akan mampu membandingkan antara bekerja di PNS dan di swasta. Ini dapat menjadi salah satu motif munculnya keinginan untuk menjadi PNS.

C. Jenis dan Sumber Data

Sifat penelitian kualitatif yang belum dapat diprediksi sejak awal dan dapat berubah seiring dengan perkembangan dan proses penelitian menyebabkan penelitian ini sangat mengutamakan manusia sebagai instrument penelitian sendiri.

Metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini adalah wawancara yang digunakan adalah wawancara informal. Wawancara informal adalah proses wawancara didasarkan sepenuhnya pada berkembangnya pertanyaan-pertanyaan secara spontan dalam interaksi alamiah. Tipe wawancara demikian umumnya dilakukan peneliti yang melakukan observasi partisipatif. Dalam situasi demikian, orang-orang yang diajak bicara mungkin tidak menyadari bahwa ia sedang diwawancarai secara sistematis untuk menggali data. Wawancara ini amat baik digunakan pada penelitian fenomenologis, di mana data yang didapatkan akan lebih kaya dan dalam wawancara dengan tipe ini individu seakan diberi kebebasan dari satu "setting" wawancara. Penelitian fenomenologis yang lebih mengarah pada penggalian makna akan lebih dapat dicapai dengan menggunakan wawancara tipe ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Teknik Analisa Data

Analisis data kualitatif pada penelitian ini bertumpu pada kerangka teoritis yang digunakan untuk mengkonstruksi suatu gambaran tentang orientasi sukses karir para bakal CPNS. Teknik fenomenologi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menyusun suatu gambaran tentang makna sukses karir pada para pendaftar CPNS dan motif-motif yang mendasari keinginan untuk menjadi PNS. Analisis penelitian fenomenologis yang digunakan adalah analisis tematik, yaitu melakukan klarifikasi dengan mengulang balik antara makna umum dan makna khusus. Analisis ini dilakukan dengan cara melakukan koding terhadap hasil transkrip wawancara yang telah verbatim. Koding adalah dua aktifitas yang dilakukan secara simultan: reduksi data secara mekanis dan kategorisasi data secara analitis kedalam tema-tema.[36]

Strategi *Coding* yang digunakan dalam analisis tematik ini adalah *open coding Open coding,* adalah koding pertama kali yang dilakukan dari keseluruhan data kasar yang didapatkan (hasil verbatim wawancara). Dalam langkah awal ini peneliti melokasikan tema-tema dan menentukan kode-kode dengan maksud meringkas bermacam data ke dalam kategori-kategori.[37] Peneliti harus dapat melihat konsep-konsep abstrak dalam data yang konkrit untuk mengembalikan dan meneruskannya beberapa diantara konsep-konsep abstrak tersebut dengan hal-hal yang khusus sesuai dengan tujuan penelitian.

---

[36] Lawrence. W. Neuman, *Social Research Method*: *Quantitative and Qualitative Approache,* Boston 2000.

[37] Seperti dikutip oleh Schtzman dan Stauss, 1973, hal. 121 dalam Lawrence. W. Neuman, *Social Research Method*: *Quantitative And Qualitative Approache,* Boston 2000 hal. 443

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Open koding dilakukan dengan memulai analisis baris per baris, kemudian mengkodekan per-kalimat dan per-paragraf, dan yang terakhir menggunakan seluruh dokumen, yaitu menganalisis semua bahan yang dimiliki untuk menjawab semua rumusan masalah.[38]

F . Uji Keabsahan Data

Kredibilitas merupakan istilah yang lebih familiar dengan penelitian kualitatif, ketimbang validitas dalam penelitian kuantitatif.[39] Guba mengetengahkan ada tiga teknik untuk mendukung kredibilitas penelitian, yakni:

1. Memperpanjang waktu tinggal di lokasi;
2. Melakukan observasi lebih tekun;
3. Menguji secara triangulasi.[40]

Berkenan dengan pengujian triangulasi, Denzin menyarankan empat modus:

1. Menggunakan sumber ganda (multiple source)
2. Menggunakan metode ganda (multiple metodh)
3. Menggunakan peneliti ganda (multiple researcher)

---

[38]Stauss dalam Lawrence. W. Neuman, *Social Research Method: Quantitative and Qualitative Approache,* Boston 2000 hal. 69-70

[39] Kristi Poerwandari, *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia.* Jakarat LPSP3. UI 2001hal. 116

[40] Muhadjir dalam *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia* (Kristi Poerwandari) Jakarat LPSP3. UI 2001 hal. 172

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Menggunakan teori yang berbeda-beda, pada poin ini Guba menambahkan bahwa teori yang berbeda-beda dapat digunakan sejauh semua teori tersebut menggunakan aksioma naturalistis.[41]

Penelitian ini menggunakan uji triangulasi dengan model sumber ganda atau multiple sources. Penggunaan sumber ganda bertujuan untuk memperkaya data yang diperoleh sehingga tercapai kredibilitas penelitian.

[41] Muhadjir, dalam *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia* (Kristi Poerwandari) Jakarat LPSP3. UI 2001 hal. 172

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Proses Pelaksanaan Penelitian

1. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian sangat diperlukan agar penelitian bisa berjalan dengan baik dan benar. Penelitian ini dilaksanakan pada rentang waktu sekitar 2-3 bulan, yaitu sekitar akhir Oktober 2009 ketika sedang dibukanya pendaftaran CPNS, hingga awal Januari 2010. Waktu efektif tersebut meliputi pencarian bahan penelitian, proses pengambilan data hingga penyusunan laporan penelitian. Sementara itu, sebelum dilakukannya penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan-persiapan. Adapun persiapan-persiapan yang dilakukan oleh peneliti dijelaskan dalam sub-bab berikut.

a. Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan dilakukan sekitar pertengahan awal bulan Oktober 2009 hingga awl Januari 2010. Sebelum disusun dimana tes seleksi CPNS diadakan. Peneliti melakukan dokumentasi atas wacana-wacana yang muncul seputar tes CPNS. Dokumentasi dilakukan peneliti dengan cara turun langsung ke salah satu tempat pendaftaran tes, mengikuti suasana berlangsungnya tes, dan data penunjang lain yang di dapat dari media-massa. Data-data yang lain diperoleh dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berita-berita berita baik dari televisi koran, maupun artikel-artikel dalam internet.

b. Persiapan Panduan Wawancara

Penelitian ini menggunakan metode wawancara sebagai sarana penggalian data. Wawancara secara mendalam dilakukan agar data yang diperoleh semakin lengkap. Selain itu untuk memperkuat data, penelitian ini ditambahkan dengan observasi pada setiap sesi wawancara.

Sebelum melakukan wawancara peneliti terlebih dahulu menyiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam proses wawancara tersebut. Panduan wawancara dibuat secara pertanyaan penelitian yang telah diajukan oleh peneliti pada bab pendahuluan.

Proses wawancara mendalam pada penelitian ini menggunakan wawancara model umum yang memungkinkan wawancara berkembang lebih jauh dari panduan. Dan selama proses wawancara, panduan tidak digunakan secara urut dan kaku sebagaimana urutan dalam panduan wawancara. Fungsi panduan wawancara pada penelitian kualitatif hanya sebatas sebagai wacana dalam melaksanakan wawancara, bukan harus terpaku tepat pada panduan. Hal-hal yang tidak tercantum pada panduan yang masih dalam koridor penelitian dapat saja dipertanyakan selama alur wawancara memungkinkan. Hal ini dapat menghindari kesan kaku pada proses wawancara. Semakin terbukanya pertanyaan dan semakin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkembangnya pertanyaan akan dapat memperkaya data. Proses pengambilan data dalam penelitian kualitatif tidak memperbolehkan adanya intervensi dan manipulasi. Subjek dibiarkan apa adanya. Sehingga tidak jarang dalam sebuah wawancara, subjek menceritakan banyak hal yang tidak dipertanyakan sama sekali, atau tidak ada dalam panduan wawancara. Namun selama isi yang disampaikan subjek masih dalam koridor atau konteks penelitian, maka peneliti seharusnya tetap mengikuti alur cerita dari subjek. Jadi panduan wawancara digunakan secara fleksibel di lapangan. Persiapan penyusunan kuesioner ini dilakukan mulai awal November 2009 hingga bulan Januari 2010 bersamaan dengan disusunnya bab 3.

c. Pencarian Dan Pemetaan Subjek Penelitian

Langkah awal yang dilakukan peneliti untuk menentukan subjek penelitian adalah mencari informasi tentang pendaftaran CPNS. Peneliti beruntung sekali, pada bulan November 2009 diadakan tes CPNS. Kesempatan ini digunakan peneliti dengan cara ikut (sebagai partisipan) dalam pendaftaran CPNS 2009 yang ditujukan untuk menjaring subjek penelitian dan mengetahui kondisi riil di lapangan tentang bagaimana antusiasme pendaftar pada tes CPNS kali ini. Dari wawancara pendahuluan yang dilakukan dengan beberapa pendaftar CPNS didapatkan hasil bahwa beberapa peserta tes serupa pada tahun-tahun sebelumnya. Dan dari sekian responden ada beberapa yang representatif dengan kriteria subjek penelitian. Maka diambillah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SURABAYA

responden tersebut dan atas kesediaan responden untuk bersedia menjadi subjek penelitian.

d. Persiapan Wawancara dan Observasi

Seperti yang telah dijelaskan diawal bahwa utuk menentukan subjek dilakukan terlebih dahulu pada sekian pendaftar tes CPNS. Wawancara terdahulu tersebut digunakan sebagai acuan mana yang sesuai dan mana yang tidak sesuai untuk dijadikan subjek penelitian.

Sebelum melakukan wawancara mendalam yang dilakukan secara individu, peneliti melakukan perjanjian atau kesepakatan waktu wawancara terlebih dahulu dengan para subjek.

Disamping persiapan tersebut, peneliti juga melakukan persiapan yang bersifat administratif dan operasional. Peneliti menyiapkan tape recorder, baterai, beberapa kaset serta beberapa mini-mikropon untuk merekam. Alat inilah yang akan selalu peneliti digunakan untuk melakukan wawancara dengan subjek. Disamping itu, peneliti juga menyiapkan catatan kecil, sekiranya hal-hal yang tidak terekam di tape.

2. Pelaksanaan Penelitian ? Pelaksanaan Wawancara Dan Observasi

Setelah menentukan subjek penelitian, peneliti melakukan wawancara. Waktu wawancara ditentukan berdasarkan waktu luang subjek. Agar sebisa mungkin tidak mengganggu aktivitas subjek, mengingat subjek-subjek dalam penelitian ini umumnya adalah pekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi peneliti harus sebisa mungkin mengatur jadwal wawancara para subjek penelitian.

Wawancara dan observasi dilakukan secara bersamaan. Ketika dilakukan wawancara sekaligus dilakukan observasi terhadap perilaku signifikan subjek. Observasi diharapkan dapat memperkaya data yang diperoleh guna memperdalam penelitian.

Untuk menjelaskan rincian wawancara, berikut tabel jadwal wawancara yang dilakukan pada para subjek.

NO	SUBJEK	TANGGAL	WAKTU	TEMPAT
1.	Subjek I	30 Oktober 2009	Siang hari	Rumah subjek
2.	Subjek I	05 November 2009	Siang hari	Rumah subjek
3.	Subjek II	12 November 2009	Siang hari	Rumah subjek
4.	Subjek III	15 November 2009	Siang hari	Rumah subjek
5.	Subjek II	10 Desember 2009	Siang hari	Rumah subjek

3. Gambaran Konteks Penelitian

Penelitian dilakukan tidak ada tempat yang sama, karena dalam studi yang mendekati permasalahan secara kasuastik peneliti ingin menggali data-data secara langsung mengenai suatu fenomena dalam setting alaminya. Fenomena dalam penelitian ini adalah makna sukses karir pencari kerja dalam motif-motif yang mendasarinya untuk mendaftar CPNS hingga berulang kali.

Penelitian menggunakan wawancara sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara terhadap subjek dilakukan secara mendalam. Ketika

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peneliti merasa bahwa data yang diperoleh masih belum mencukupi, maka peneliti melakukan wawancara lanjutan. Beberapa subjek di wawancara lebih dari satu kali.

Penelitian pertama dilakukan di rumah subjek, tepatnya di dapur subjek, saat wawancara hendak dilakukan subjek sedang memasak. Subjek mempersilahkan peneliti untuk melakukan wawancara setelah memasak, sambil menunggu nasi matang. Ruang dapur itu cukup tenang. Di ruangan itu hanya terdengar dengung kulkas dan pompa air. Sesekali terdengar suara burung yang berkicau di depan rumah. Rumah subjek cukup besar. Walaupun sudah tampak tua, tetapi tampak terawat dengan baik. Menurut subjek setiap siang rumah subjek selalu sepi, karena semua penghuninya sedang bekerja. Terutama sejak pembantu subjek pulang, setiap pulang kerja setelah mengambil anaknya yang dititipkan pada kerabatnya, subjek harus memasak sendiri. Ketika wawancara pertama dilakukan anak subjek sedang tidur. Dapur sebagai tempat wawancara merangkap ruang makna pula, karena ada seperangkat meja makna.

Penelitian kedua dilakukan di rumah subjek, tepatnya di ruang tamu rumah subjek. Penelitian yang kedua ini masih pada subjek yang sama, sesuai dengan permintaan subjek agar wawancara dilakukan pada siang hari, maka seperti sebelumnya, kondisi rumah subjek dalam keadaan sepi, hanya subjek dan anak subjek. Saat dilakukan wawancara anak subjek ikut serta. Subjek melakukan wawancara sambil menyusui anaknya. Sebelum wawancara berakhir anak subjek sudah tertidur dalam gendongan subjek. Subjek membiarkan nya hingga wawancara berakhir.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang ketiga dilakukan pada subjek yang kedua. Penelitian dilakukan di rumah subjek, tepatnya di ruang keluarga. Wawancara dilakukan sambil menonton televisi. Rumah subjek ketika itu sedang sepi. Hanya subjek dan ayah subjek yang berada di rumah. Ruangan itu cukup tenang. Hanya bunyi televisi yang ada. Pada wawancara pertama ini subjek menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti secara singkat dan tampak agak malas. Selama sesi wawancara subjek lebih cenderung memperhatikan televisi ketimbang pertanyaan peneliti.

Penelitian yang keempat dilakukan pada terhadap subjek yang ke tiga. Subjek ini tinggal di luar kota (dari lokasi peneliti). Penelitian dilakukan di rumah subjek. Rumah subjek tergolong menengah. Rumah yang dihuni bersama orang tuanya itu tidak terlalu besar. Ada sebuah toko kelonthong kecil di sebelah rumah subjek dan sebuah tempat jahitan milik ibu subjek. Awalnya subjek merasa keberatan apabila hasil wawancara ini direkam. Kondisi rumah subjek saat dilakukan wawancara cukup tenang. Walaupun penghuni rumah ada di rumah semua, tapi semua sedang beristirahat siang. Subjek diwawancarai dengan ditemani anak dan suami subjek.

Penelitian kelima adalah lanjutan terhadap subjek yang ke dua. Penelitian kali ini dilakukan di rumah nenek subjek, tepatnya di teras rumah. Rumah nenek subjek tergolong besar dan merupakan kategori rumah kuno. Rumah tersebut memiliki halaman yang luas. Di depan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rumah nenek subjek adalah jalan raya. Tapi letak rumahnya agak men jorok kedalam jauh dari jalan, sehingga suara deru kendaraan tidak terlalu mengganggu. Ketika wawancara dilakukan kondisi kesehatan subjek tidak terlalu baik. Subjek sedang mengalami flu. Rumah tersebut tampak lumayan sepi untuk ukuran rumah sebesar itu. Nenek subjek tampak sesekali di ruang tamu. Beberapa waktu setelah wawancara dilakukan, tante subjek yang juga tinggal di rumah tersebut datang dari bekerja menyapa subjek dan peneliti. Secara keseluruhan wawancara tidak mengalami gangguan.

4. Temuan Penelitian

a. Karakteristik Umum Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah tiga orang. Kesemuanya berjenis kelamin wanita. Disini peneliti mengakui adanya bias gender, yang merupakan kelemahan dari penelitian ini. Bisa saja ketika penelitian ini ditunjukkan pada subjek pria, hasilnya akan berbeda. Ditinjau dari segi usia, rentang usia para subjek penelitian berkisar antara 25-30 tahun. Hal ini mewakili usia produktif sebagai salah satu karakteristik pencari kerja.

Subjek tidak berdomisili di satu kota. Subjek satu berdomisili di Sidoarjo subjek dua berdomisili di Sidoarjo, dan subjek tiga berdomisili di Madiun.

Tingkat pendidikan subjek penelitian berkisar antara SMU hingga S1. tapi dari kesimpulan sementara yang didapat, bahwa antara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan SMU dengan S1 tidak terlalu jauh berbeda dalam menyikapi masalah karir dan keinginan menjadi PNS. Semua subjek telah berstatus menikah. Dan dua dari tiga subjek telah memiliki anak yang masih relatif kecil (bayi). Posisi sebagai ibu dapat berpengaruh terhadap persepsi subjek terhadap pekerjaan dan karir. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian.

b. Profil Subjek Penelitian

1) Subjek I

Nama (inisial)	: TU
Umur	: 27 Tahun
Pekerjaan	: Swasta
Status	: Menikah
Jumlah Anak	: 1 (Satu)
Pendidikan	: S1- Bahasa Inggris

a) Kehidupan keluarga subjek

Subjek berasal dari keluarga PNS. Kedua orang tuanya adalah PNS. Ibunya bekerja di PEMKAB Sidoarjo dan ayahnya bekerja di PEMKOT Surabaya

" di dinas pertanian kodya, ibuk. Kalau bapak di kabupaten." (TU301009RS)

Orang tua subjek telah menjadi PNS sejak subjek kecil. Dari kecil subjek sudah tahu tentang PNS. Hal itu tentu saja di dapat, terutama dari orang tuanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"...Dari bapak, mungkin. Akukan dekat dnegn bapak. Dan kalau ibu omong-omong dengan bapak tentang PNS,..."(TU051109RS)

Awalnya ketika subjek masih sekolah subjek tidak tertarik untuk bekerja sebagai PNS. Subjek menganggap bekerja sebagai PNS membosankan, gajinya sedikit dan menurutnya pekerjaannya kurang menantang. Ditinjau dari segi ekonomi, orang tua subjek termasuk menengah ke atas. Rumahnya berada di salah satu kawasan elit. Subjek telah menikah. Suami subjek hanya seorang staf operasional di sebuah pabrik. Walaupun sudah menikah subjek masih tinggal bersama orang tuanya. Subjek memandang orang tuanya dapat hidup enak, juga karena bekerja sebagai PNS. Karenanya subjek ingin menjadi PNS.

"...Mungkin iya. Dibanding kondisi aku saat ini. Gimana, yaa..jujur,nih. Biarpun aku dah berumah tangga sendiri tapi aku masih merasa bergantung pada mereka. Menurutku apa yang aku dan suamiku dapat masih belum cukup. Dulu waktu aku lihat oarng-orang sukses, kebanyakan adalah usaha swasta. Yamg bias kaya-kaya, gitu dari swasta. Sedang kalau pegawai negri yaa...gitu-gitu aja. Jadi yang biasa-biasa. Tapi pada saat ini dihadapkan bahawa mancari kerjaan yang cocok itu sulit. Gaji yang baik itu nggak gampang. Maka aku melihat jadi pegawai negeri itu lebih menjdi pilihan. Suamiku swasata. Perusahaanya bukan perusahaan besar. System kerja dia borongan. Yaa...pekerja kasar gitu lah. Lah, kalau pegawai negeri dibandingkan dengan pekerjaa-pekerjaan seperti gitukan masih lebih baik" (TU051109RS)

Subjek telah berkali-kali mencoba ikut tes CPNS, tapi gagal. Subjek telah berusaha mendaftar keberbagai tempat. Orang tua subjek yang merupakan pegawai negeri pernah beberapa kali membantu subjek agar dapat diterima menjadi pegawai negeri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melalui koneksi, tapi masih juga belum berhasil membawa subjek menjadi pegawai negeri. Orang tua subjek bahkan sanggup membayar asal subjek bisa masuk PNS. Hanya saja tidak terlalu tahu harus menyogok dimana.

"...orang tuaku udah pernah nyoba. Tapi yaa...mungkin ngak tau jalanya aja. Yaa...embuh,lah. Pernah ndatangin temen bapak yang bosnya PDAM, dulu PDAM masih negeri, tapi karena ngak tau..." (TU051109RS)

" ibu itu sampek bilang gini, kalau tau, gitu harus bayar dimana, tak bayar, lawong mdak tau.") (TU051109RS)

Berbeda dengan ibu subjek yang menginginkan anaknya menjadi PNS, sekali pun ayah subjek seorang PNS ia tidak menghendaki anaknya menjadi PNS dengan melalui "jalan belakang". Dia berharap seandainya subjek diterima sebagai PNS, masuk secara murni dan jujur melalui tes secara koneksi. Masuk melalui jalan yang tidak jujur menurut ayah subjek bisa merusak imejnya sebagai PNS yang baik.

" Nggak semudah itu. Punya cenel, lalu otomatis bias masuk. Apalagi bapak itu jadi panauatan, jad, gimana ya? Dia nggak pingin aku gitu-gitu. Maunya akau usaha sendiri, dengan kemempuanku sendiri. Bukan dengan koneksi." (TU051109RS)

Subjek bekerja di swasta hingga sekarang subjek masih berstatus sebagai pekerja swasta. Ia telah berpindah-pindah dari pekerjaan satu ke pekerjaan yang lain. Kepindahan subjek sering kali bersifat internal, yaitu ketidakpuasan subjek pada pekerjaannya.

"...pokoe macem-macem. Eee, sebelumnya akau dirumah, ngasih privat. Ya, mgelesi anak-anaknya tetangga sebelah. Tapi dulu aku awalnya kerja di pabrik di daerah Sidoarjo.tapi nggak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

krasan. Lagian akau masuk [ake, ijasah SMU. Yaa, bagian operasional gitu. Pernah mau ikut kaka ke luar kota, tapi sama ibu nggak boleh. Ya, wis, ngotot cari kerja disini ja. Lalu kerja di dealer sepeda motor di Sidoarjo juga. Tapi majikane peli banget. Apalagi kerjanya sa'abrek-abrek. Wis, ndak mau aku." (301009RS)

Pengalaman subjek bekerja di swasta membuat subjek ingin menjadi PNS. Sudah berkali-kali subjek mencoba mengikuti tes CPNS. Bahkan subjek sudah tidak ingat sudah berapa kali ia mengikuti tes, tapi masih juga gagal. Sekalipun masih belum berhasil, kendati telah berkali-kali ikut tes subjek masih berkeinginan untuk mencoba lagi. Subjek masih berharap suatu saat dia dapat diterima.

b) Pendidikan Subjek

- TK. Dharma Wanita Sidoarjo Tahun 1988
- MINU Sidoarjo 1992
- SMP 1 Mojokerto 1995
- SMA 1 Sidoarjo 1998
- S1 Bahasa Iggris IKIP

c) Keagamaan subjek

Subjek beragama Islam dan taat dalam menjalankan perintah agama, setiap sore alam subjek menyibukkan diri untuk mengajar Al-qur'an bagi anak-anak di sekitar lingkungannya.

d) Kepribadian subjek

Subjek dikenal sangat disiplin, baik, rendah hati dan tegas. Hal ini tercermin dari aktifnya subjek dalam mengikuti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan mengembangkan berbagai kegiatan sosial kemasyarakatan di lingkungan sekitarnya.

2) Subjek II

Nama (Inisial)	: EL
Umur	: 28 Tahun
Pekerjaan	: Guru
Status	: Belum Menikah
Pendidikan	: S1- Ekonomi Manejemen

a) Kehidupan Keluarga Subjek

Subjek berasal dari keluarga PNS, ayah subjek seorang pegawai PEMKOT di Surabaya, ibunya adalah guru SDN di Krian. Anggota keluarga subjek yang lain pun banyak yang menjadi PNS. Subjek telah mengetahui tentang PNS dari kecil. Subjek kebanyakan mengetahui PNS dari keluarganya terutama dari kedua orang tuanya. Karena kebanyakan keluarga subjek menjadi PNS, dan secara finansialnya baik sehingga mendorong generasi selanjutnya untuk mengikuti jejak orangtua-orang tua mereka. Keluarga subjek menurutnya sangat "fanatik" terhadap PNS.

"...Kalau bapak iya, mungkin. Tapi kalau ibu dudlu masih sukuan, ketika akau lahir. Trus waktu adikku lahir ibu diangkat." (EL101209RS)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subjek telah berulang kali mencoba mengikuti tes CPNS. Bahkan sejak masih menjadi mahasiswa. Setelah lulus kuliah subjek tidak langsung mendapat kerja. Subjek mencoba mendaftar di berbagai perusahaan, termasuk di BI dan dinas Pajak. Subjek pernah mendapatkan koneksi untuk diterima. Akan tetapi subjek belum juga diterima.

" Nggak tau berapa kali. Wis peng banyak, jadi lupa." (EL101209RS)
" Sudah sering. Kira-kira...berapa kali ya? Pokoknya tiap tahun saya selalu ikut." (EL121109RS)
"...macem-macem. Dulu waktu masih kuliah dulu, waktu masih TA, dulu, pernah daftar di departemen keuangan. Terus nyobalagi di BI, itu juga masih ikut departemen keuangan. Terus nyoba di pajak, lalo di Pemkot Surabaya. Terus waktu setelah punya akta IV, nyoba daftar guru honorer di Kabupaten Sidoarjo, lalu nyoba di Kodya, karena bapak kenal sama kepala dinasnya." (EL121109RS)

Hingga sekarang subjek masih sering mengikuti berbagi macam tes, dan tetap terus berharap untuk dapat diterima menjadi PNS.

b) Pendidikan subjek

- TK Muslimat 1990
- SDN SEWALUH 1996
- MTS.N Krian 1999
- MAN Jombang 2002
- S1- Ekonomi UNMU Malang 2002

Orang tua subjek memberikan pendidikan yang tertarik bagi anak-anaknya selain bekal agama yang kuat akan tetapi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ilmu umum juga harus di berikan secara seimbang, karena berdasarkan pengalaman orang tua yang hanya dapat merasakan pendidikan hanya sampai tingkatan sekolah dasar saja.

c) Keagamaan Subjek

Subjek beragama Islam dan taat menjalankan ajaran agama, hal ini berdasarkan pengalaman yang di peroleh ketiga menuntut ilmu di pondok pesantren yang membuat subjek selalu tekun mengerjakan sholat lima waktu tepat pada waktunya, dan rutin melaksanakan puasa Senin dan kamis.

d) Kepribadian Subjek

Subjek dikenal sebagai individu yang ramah dan menyenangkan, mudah bergaul dan aktif di dalam setiap kegiatan keagamaan dan sosial kemasyarakatan di lingkungannya.

3) Subjek III

Nama (Inisial)	: DU
Umur	: 30 Tahun
Pekerjaan	: PNS-Ass. Apoteker RSUD kota Madiun
Status	: Menikah
Jumlah Anak	: 1 (Satu)
Pendidikan	: SMF

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Kehidupan Keluarga Subjek

Subjek bukan berasal dari keluarga PNS. Orang tuanya adalah wiraswsata. Ibu subjek memiliki tempat jahitan kecil. Tapi seprtiny usaha ibunya kurang begitu berhasil. Tempat jahitanya telah kalah bersaing dengan yang lebih besar. Sedang ayah subjek seorang pedagang ayam di pasar Madiun. Ayah subjek telah menjadi penjual ayam sejak subjek masih kecil. Dan itulah penghasilan utama keluarga subjek.

" *Bapak wiraswasta.* " (DU151109RS)
"*...ibu neng omah, karo bukan jahitan cilik-cilikan ngene. Tapi yo hasile ora sepiro kalah karo sing anyar-anyar.*" (DU151109RS) (ibu dirumah. Sambil buka usaha jahitan kecil-kecilan. Tapi hasilnya ndak seberapa, kalah sama yang baru-baru)

Penggalaman orang tua sebagai wirswasta kurang berhasil, orang tua subjek sangat berharap agar anak-anaknya bias menjadi PNS, termasuk subjek. Rupanya apa yang menjadi cita-cita orang tua subjek dapat terkabul. Subjek adalah empat bersaudara. Seorang kakanya dan adiknya telah menjadi polisi, dan kini subjek pun telah diterima menjadi PNS.

" *Cita-citane wong tuwaku, malah anake iso dadi pegawai negeri.* " (DU151109RS) (Cita-citanya orang tuaku, bahkana, agar anak-anaknya bisa menjadi pegawai negeri)

Subjek menikah dan mempunyai seorang anak. Suaminya bekerja di swasta. Sebelumnya subjek pernah bekerja di apotik swasata di daerah Madiun. Selama hamper lima tahun setelah lulus sekolah SMF, dia bekerja di swasta. Selama bekerja di swasta, subjek memiliki keinginan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi PNS. Karenanya subjek pernah dua kali mencoba untuk daftar tes CPNS. Tapi keduanya masih gagal. Karena suatu hal, ia keluarga dari pekerjaanya di swasta. Dan mencoba melamar suskuan di RSUD kota Madiun. Keberuntungan teryata ada di pihaknya. Subjek berhasil diterima sebagai sukuan di RSUD Madiun. Selama menjadi sukuan subjek pernah mencoba untuk mengikuti tes CPNS sebanyak dua kali tapi yang pertama masih gagal.

" Ping papat." (DU151109RS) (empat kali)
" Neng Magetan ki aku melu tes ping pindho. Terus sing peng pindho maneh wes neng RSU iki." (DU151109RS) (Di Magetan itu saya ikut dua kali. Lalu yang dua kali lagi ketika sudah di RSU ini)

Setelah lima tahun sebagai sukuan, yaitu sejak 2000 hingga tahun 2005, akhirnya pada tes yang kedua subjek berhasil diterima sebagai PNS pada posisi yang sama, yaitu asisten apoteker.

b) Pendidikan Subjek

- TK. Dharma wanita KEPET
- SDN I KEPET 1983
- SPM I dagangan 1989
- SMF 1991

c) Keagamaan subjek

Subjek beragama Islam taat, aktif mengikuti kegiatan keagamaan dilingkungan sekitarnya, dan aktif mengelola pendidikan diniyah islamiyah untuk anak-anak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Karakteristik subjek

Subjek terkenal sebagai sosok yang tegas , sopan, lemah lembut dan keibuan. Hal ini ditunjukkan dengan keterlibatan subjek dalam setiap kegiatan kemasyarakatan, dan subjek sebagai ketua PKK di wilayah nya.

5. Analisis Subjek

Subjek I

Subjek satu memaknai sukses sebagai tercapainya semua yang diinginkannya. Dan sukses tidak terbatas pada pekerjaan subjek memandang sukses dalam karir idealnya adalah dapat mencapai karir setinggi mugkin.

"*....sukses itu bagi saya, ya semuanya tercapai.*" (TU301009RS)
"*....sukses itu dimana semua keinginan kita telah terpenuhi.*" (TU301009RS)
"*...kita bisa mencapai karir setinggi mungkin. Itu baru sukses namanya.*" (TU301009RS)
"*....misalnya sampai menjdi direktur...*" (TU301009RS)

Mencapai level pekerjaan tinggi adalah suwatu bentuk kesuksesa karir, mengacu pada teori Deer tentang sukses karir. Makna sukses karir subjek adalah masuk pada *Getting a head.*

Pekerjaan yang membawa subjek pada kesuksesan adalah pekerjaan yang dapat mambuat subjek ulet dan tekun di dalamnya.

"*...yang saya sukai, mungkin. Kalau kita suka, maka kita nggak akan bosan melakukanya. Jadi kita akan lebih ulet dalam bekerja.*" (TU051109RS)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pekerjaan yang idieal baginya adalah pekerjaan yang tidak membosankan, pekerjaan yang terus-menerus berubah, dan yang membuat subjek bergerak.

> *"Pekerjaan yang tidak membosankan.Yang menantang.Yang terus berubah,nggak monoton. Atau yang membuat saya bergerak..."* (TU051109RS)

Ketika wawancara subjek dalam keadaan masih traning sebagai guru di SD swasta. Subjek merasa bahwa menjadi guru memang cukup sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang diinginkanya..Walau sacera materi subjek masih merasa kurang. Apalagi statusnya masih sebagai guru traning membuat subjek merasa tidak aman. Setelah subjek menikah dan memiliki anak subjek memiliki tanggung jawab sebagai seorang istri. Karir yang tinggi tidak lagi menjadi prioritas utama bagi subjek. Pekerjaan yang ideal pun tidak menjadi soal bagi subjek. Keluarga lebih penting. Bahkan subjek tidak berkeinginan untuk bekerja. Sandainya gaji suaminya tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Bagi subjek kerja berarti mencari uang untuk keluarga.

> *"....terutama sekarang, nggak kepingin, kog ngoyo kerja, ngejar karir yang tinggi. Aku kan ibu, sekarang. Ya,bagi saya keluarga yang paling penting."* (TU051109RS)
> *" sebenarnya seandainya gaji suami sudah sangat mencukupi aku untuk lebih fokus mengurus anak. Nggak usah kerja."* (TU051109RS)

Walaupun ketika mendaftar PNS seringkali subjek tidak mendapatkan pekerjaan yang tidak di inginkan, tidak jarang lulusan S1 harus mengunakan ijasah SMA nya karena tidak ada lowongan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuai dengan jurusanya. Tapi bagi subjek itu tidaj ada masalah, selam dia dapat di terima sebagai PNS.

> *"...milih-milih juga sih. Tapi tetapkan negeri, statusnya. Kan, di lowonganya ada banyak pilihan. Nah, milih yang paling kita sukai."* (TU301009RS)
> *"...habis emang nggak ada, sih. Lah, kalau nurutin kudu cocok ma pendidikan kita, yaa... sulit, dik. Bisa-bisa kita nggak kerja."* (TU301009RS)
> *" nggak sesuai banget. Tapi kita sekarang nggak bisa seidealis itu. Bagaimana pun, akau kan butuh kerja, dan kerja yang terjamin."* (TU301009RS)

Kedua orang tua subjek adalah PNS,. Jadi subjek sudah mengenal PNS sejak dia kecil. Dan dari situlah dia menjadi tertarik dengan PNS. Awalnya subjek malah sempat antipati pada PNS. Menurutnya karir di PNS sangat monoton. Bahkan dapat dikatakan tidak ada karirnya. Semua berjalan begitu saja, bahkan tiap beberapa tahun sekali harus ada kenaikan golongan tanpa harus ada usaha yang berarti sebagaimana seperti bekerja di swasta. Hal itu yang dianggap subjek kurang menarik. Ditambah lagi masalah KKN dilingkungan PNS. Membuat subjek semakin enggan untuk menjadi PNS.

> *"...kerja di PNS kadang saya nilai asal-asalan, ya? Mereka itu kadang kerjanya Cuma menghabiskan uang Negara. Banyak melakukan KKN. Wis pokoe ya seperti itu lah. Semua orang jga udah tau kalau PNS seperti itu. La wong kapan hari suami saya ngurus SIM, mestinya cumin habis enam puluh ribu, tapi ditariknya seratua delapan puluh ribu. Katanya, sih yang enam puluh nggak mesti lulus."* (TU051109RS)

> *"... dulu saya tuh paling anti kerja jadi PNS. Orang tua say kan PNS semua. Jadi saya sedikit banyak ngerti lah, gimana PNS itu. Nah, itulsh dulu yang bikin saya ndak tertarik, blaas. Bagi saya dulu, ketika masih muda, idealismenya masih tinggi, PNS tuh, pekerjaan yang membosankan. Nggak dinamis dan fluktuatif. Saya mikir, dulu loh. Andai saya jadi PNS, saya akan mati karena bosan (tertawa). Tapi*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekarang lain. Sekarang saya sudah berkeluarga., tanggungan banyak, dan semua serba mahal. Cari kerja yang baik juga nggak gampang. Walaupun saya S1, tapi nggak jaminan dapat kerja yang bagus. Sekarang ini semua serba sulit, dik. Cari kerja sulit. Banyak swasta yang mengaji karayawanya dengan gaji dibawah UMK,loh. Apalagi sekarang swasta tambah pinter maunya system kontrk terus..." (TU301009RS)

Akan tetapi dengan berjalannya waktu, setelah subjek terjun kedunia kerja, ia menemukan paradigma, yang menurutnya bekerja di swasta untuk level menengah ke bawah saat ini kurang menguntungkan. Banyak perusahaan swasta yang tidak memenuhi standart UMK dalam mengaji para karyawannya.dan ditetapkan sistem kontrak pada level bawah sangat merugikan. Di satu sisi masa kontrak bisa saja diakhiri di sisilain mencari pekerjaan pengganti sangat sulit. Pengalaman yang kurang menyenagkan di swasta merubah pola pikiran subjek sebelumnya. Keinginan subjek saat ini adalah menjadi PNS.

" Cita-cita? Enggak, deh. Tapi kalau sekarang emang pingin sih. Yaa...pengen aja..."(TU301009RS)
" Kayaknya membosankan, sih. Tapi itu pilihan yang terbaik, saat ini." (TU301009RS)
".....amat pengen jadi pegawai negeri sekarang?(IK) "Boleh di bilang begitu. Kalau sekarang, lo. Cara pandangku yang dulu idealisdengan sekarang sudah jauh berbeda. Aku pengen emeng nemuin pekerjaan swasta yang baik, yang sesuai dengan ijasahku." (TU051109RS)

Berdasarkan keterangan yang didapat dari subjek, sikap subjek pada PNS belum sepenuhnya berubah. Rupanya terjadi disonansi kognitif dalam diri subjek. Disisi lain subjek ingin menjadi PNS tapi disisi lain ia memandang PNS dari sudut yang kurang baik. Daia berpendapat bahwa PNS adalah "sarang" KKN dan para PNS seringkali tampak tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki komitmen kerja yang baik. Sedang dia sendiri ingin menjadi PNS, dengan alas an tidaka ada pilihan yang lebih baik.

Perbedaan antara swasta dan PNS dalam jaminan kerja adalah salah satu alasan utam diiginkanya PNS sebagi karir. Dana pension dan anti PHK-an menjadikan PNS sangat menarik. Ketika swasta berlomba menerapkan system kontrak yang lebih menguntungkan oihak perusahaan, PNS sebaliknya menampakkan bahwa dalam PNS anti pemecatan. Belum lagi ditambah tidak adanya jaminan bahwa suatu perusahaan swasta akan terus berjaya. Kebangkrutan bisa sewaktu-waktu bisa terjadi pada kondidi ekonomi seprti saat ini. Berubahnya pikiran subjek juga karena saat ini kesejahteraan PNS lebih di perhatikan.

> *" karena jadi pegawai negeri itu tidak perlu kuatir PHK-an. Perusahaannya nggak bakaaln bangkrut. Dan gajinya juga lumayan, yaa... standart,lah. Apalagi ada pension. Nah itu, tu. Jaminan hari tua. Giman, ya dik. Bagaimana pun orang kerja itu kan nggak selamanya kuat. Kalau sudah tua, sudah nggak kuat kerja, kalau nggak da jaminnay kan ciloko (celaka). Setiapa orang pasti ingin masa tuanya terjamin. Minimal ada jaminan, lah. Yaa..., seprti dapat pensiun."* (TU301009RS)
> *" sistem kontrak kan yang dirugikan pegawainya. Perusahaan sh enak nggak usah ngasih pesangon ketika kontrak habis."* (TU301009RS)
> *".....selama kita tidak menyalahi aturan, kita tidaka akan di pecat. Dan juga, dalam PNS tidak ada penggurangan pegawai."* (TU051109RS)
> *"....kalau di swasta sewaktu-waktu perusahaan bangkrut, yaa...sudah. Kitapun, karyawanya ikut habis. Sekalipun ada pesangon, itu nggak seberapa. Apalagi umpamanya Cuma pegawai kontrak, nggak dapet apa-apa."* (TU051109RS)

Subjek adalah seorang ibu dengan satu anak. Ketikapekerjaan dipandang dari sisi ini, subjek melihat bahwa di PNS lah ia dapat membagi waktunya untuk keluarga dan kerja. Jam kerja di PNS bagi subjek sangat menguntungkan. Dan lagi bagi dia bekerja sebagai PNS enak, tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"ngoyo" sebagaiman kerja di swasta. Bagi subjek menjadi PNS juga untuk menjadi pegangan dalam rumah tangganya. Karena suami subjek yang bekerja di swasta, maka subjek memilih menjadi pegawai negeri,dimana keamanan kerja terjamin.

Keinginan subjek untuk menjadi PNS mendapat dukungan dari orang tua subjek. Bahkan ketika subjek masih enggan untuk mnejadi PNS, orang tua subjek terutama ibu subjek menyuruh subjek untuk mendaftar PNS. Keinginan yang besar dari orang tua subjek tampak ketika orang tua subjek berusaha untuk melakukan lobi-lobi (nepotisme) agar subjek dapat diterima. Seandainya pun harus nyogok, ibu subjek bahkan bersedia. Kendati telah berkali-kali gagal, subjek masih berharap suatusaat dia akan bisa diterima menjadi PNS.

Subjek II

Subjek memiliki penggalaman karir yang kurang baik. Subjek telah berkali-kali diotlak dalam mencari kerja. Karenanya alas an mendaftar menjadi CPNS adalah karena ingin kerja.

> *"....saya, sih motivasinya yaa..., karena pengen kerja. Ya, sekedar pengin kerja aja."* (EL121109RS)
> *"Ekonomiku wah sulit baget cari kerja. Sudah kemana-mana masih saj ditolak. Kalau yang didapat selalu yang aku kurang sreg."* (EL101209RS)

Sekalipun saat ini subjek telah memiliki pekerjaan, subjek masih belum merasa nyaman, karena status subjek hanyalah sebagi guru honorer di sekolah swasta. Gaji yang ia terima pun sangat sedikit, jauh dari pemenuhan kebutuhan hidup subjek sehari-hari. Tapi karena subjek tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai pilihan, akhirnya subjek tetap menjalaninya. Disamping dia juga merasa cocok bekerja sebagai guru. Menurutnya guru membuatnya mempunyai otonomi, membuatnya selalu berinteraksi dengan orang (bukan benda mati), dan baginya hal itu sesuai dengan karakteristiknya.

> *" kan saya masih status guru honorer aja, belum jadi pegawai."* (EL121109RS)
> *"...tapi teryata bisa. Teryata jadi guru itu enak. Padahal dulu waktu milih kuliah, ibu saya menyarankan untuk masuk fak. Keguruan, tapi saya nggak mau. Saya waktu itu nggak berpikir mau jadi guru.apalagi lihat ibu saya yang guru, gajinya kecil, muridnya nakal-nakal. Wah, semakin jauh deh, dari keinginan untuk jadi guru. Tapi kalau sekarang.."* (EL121109RS)

Ada satu hal yang berbeda dengan peryataan subjek diatas, bahwa ketika mendaftar CPNS yang lalu dia mendaftar menjadi staf administrasi, bukan sebagai guru. Hal ini agak menyimpang dari peryataan bahwa subjek ingin pekerjaan yang bisa membuatnya memilki otonomi dan selalu bersosialisasi. Sedangkan sebagai staf administrasi subjek akan lebih sering berhadapan dengan benda mati (anka-angka, mesin hitung dan buku). Dan dipernyataan subjek lagi, ia menyatakan bahwa baginya apa saja, selama itu menjadi PNS tidak menjadi masalah.

> *"... ikut tes jadi pegawai administratif di sekolah. Tidak I staf pengajarnya."* (EL121109RS)
> *"... waktu itu peluang jadi pegawai administratsi itu lebih banyak. Pegawainya butuh empat, sedang guru ekonomi waktu itu Cuma butuh satu. Itu pun ndak di SMK atau SMA, tapi SMP. Terus aku pertimbangkan peluangnya, akhirnya aku milih daftar yang pegawai administrasinya."* (EL121109RS)

Subyek masih berstatus lajang. Maslah ekonomi belum menjadi focus dalam permasalahanya. Subyek akan memilih pekerjaan yangn

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disukainya walaupun gajinya lebih kecil. Untung bukanlah motif utama subyek bekerja.

> *"Aku sebulan Cuman dapet seratus ribu dari sekolah . Dan ada tambahan seratus lima puluh dari diknas. Tapi ya tak lakoni aja. Aku berharap suatu saat ada pengangkatan."* (EL121109RS)
> *"... pikiran saya sudah lain Buksn lagi uang orientasinya. Memang kita selalu butuh uang. Tapi bukan itun tujuan utama kerja. Kalau sekarang, bagi saya, bekerja, menjadi guru adlah menghilangkan stress, untuk memberikan ilmu kita, untuk membuat orang menjadi lebih pinter. Hal itu menjadi menyenangkan saya."* (EL121109RS)

Persepsi orang lain juga mejadi salah satu petimbangan subyek untuk menentukan karirnya. Pekerjaan yang membuatnya lebih "diajeni" orang akan menjadi prioritas baginya.

> *"Aku ini jadi guru...yaa... itungannya guru honorer. Status sebagai guru kebih tinggi derajatnya daripada status sebagai, umpamanya kayak aku kemaren waktu kerja di pabrik. Jadi buruh, jadi tukang jahit di pabrik jins. Nah, biarpun gajinya lebih banyak di pabrik. Tapi status buruh dan guru berbeda (menyeka hidungnya lagi). Beda banget. Guru lebih diajeni orang. Padahal kalau kamu tahu gajiku kecil banget."* (EL121109RS)

Keinginan subyek untuk menjadu PNS karna subyek telah memiliki banyak pengalaman di swasta. Subyek pernah merasakan di PHK ketika bekerja di swasta. Seperti halmya subyek I, ketertarikannya terhadap PNS karena adanya jaminan kamana kerja dan adanya tunjangan hari tua.

> *"... aku pengalaman di swasta? Aku sudah berkali-kali pindah dari yang satu ke yang lain. Tapi, ya, masih tetap gitu-gitu aja. Aku tetap nggak bisa sreg."* (EL121109RS)
> *"Jadi pegawai negri itu ada perasaan senang, ada jaminan kerja."* (EL121109RS)
> *"... kan kalau sudah diangkat jadi pegawai negri nggak kuatir di PHK."* (EL121109RS)
> *"jadi kalau kita terjamin. lagi pula ada pensiun."* (EL121109RS)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subjek III

"... Sing berhasil, yoo... sing duwite okeh. Sing duwe sembarang kalir." (DU151109RS)

Orang yang sukses, menurut subyek III adalah orang yang memiliki banyak uang dan segalanya. Sukses dimaknai dari sudut pandang ekstrinsik, yaitu dengan ukuran materi. Menurut subyek menjadi PNS tidak dapat membawa menuju kea rah sukses. PNS memiliki gaji yang telah terstandar. Sedang bagi subyek dimaknai dengan membandingkan lingkungan sekitar. Sukses adalah perasaan "lebih" daripada yang lain.

"... paling sing bisa sukses ki, yo sing duwe obyekan njobo. Lek Cuma ngandalno gajinepegawai negri yo mek ngene iki ae. Isone sukses yo lek duwe sampingan sing berhasil." (DU151109RS)

Subyek III adalah satu-satunya subyek Yang diterima sebagai CPNS tahun ini. Subyek bukan berasal dari keluarga PNS. Dua orang saudara subyek telah lebih dulu bekerja sebagai polisi (termasuk negri, non sipil)

" pancene aku pengin lan maneh didukung karo keluarga." (DU151109RS)

Subyek telah menikah dan mempunyai seorang anak. Sebagai seorang ibu, saat ini motif subyek untuk bekerja adalah untuk keluarga. Memenuhi kebutuhan finanasial keluarga adalah motif subyek menjadi pegawai negri.

"yo, iki (menciumi anak nya yang sedang dipangkunya)iki, lo, motivasine mama kerja iki." (DU151109RS)

Suami subyek bekrja di swasta. Seperti subyek-subyek yang lain, subyek melihat bahwa swasta tidak dapat digunakan untuk jaminan masa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

depan. Karenanya ia berusaha menjadi PNS. Gaji PNS lebih besar daripada swasta dan jenjang karirnya jelas dan pasti.

> *"Mergane bayarane okeh."* (suami subyek/99)
> *"... bagi aku, yo mergane lek ndek negri kuwi enek pensiune."* (DU151109RS)
> *"Jaman mbiyen, pencen sing di sebut negri identik gaji sing rendah, luwih rendah teko swasta. Tapi saiki wis ora. Gaji negri malah sok-sok luwih duwur timbange gaji swasta."*
> *"... sawasta during mesti mundakno. Ndek negripenake saben patang tahun yo munggah golongane. Lek swasta, ora mesti. Iso-iso pancet terus."* (DU151109RS)

Setelah empet kali mencoba mengikuti tes akhirnya, dia diterima juga. Tapi sebelumnya dia berusaha untuk menjadi sukuan. Dan dia telah sukuan selam lima tahun. Hal itu menunjukkan usaha dia dan keinginan yang besar dari subyek untuk menjadi PNS. Ketika peneliti bertanya, apakah seandainya subyek kali ini belum diterima, subyek akan ikut tes lagi, subyek menjawab bahwa diaakan ikut lagi. Dia akan terus berusaha sampai dia berhasil menjadi PNS.

Subyek menganggap menjadi PNS itu menyenangkan. Selain adnya pensiun tidak khawtir dengan pemecatan, menjadi PNS meberi kebanggan tersendiri bagi subyek dan keluarganya. Menurut suami subyek orang yang memandang lain pada status PNS. PNAS memiliki gengsi tersendiri dibanding kerja-kerja swasta.

> *"... bisa ningkatake gengsi"* (suami subyek/111)
> *"Masyarakat memandang berbeda terhadap PNS dimata masyarakat kuwi lek pegawai negri wis seje."* (DU151109RS)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Analisis Tematik

a. Makna Sukses Karir

Makna sukses karir dapat dilihat dari kepuasan individu dalam pencapaian keinginannya. Perasaan sukses berupa terpenuhinya kepuasan diri eksistensial personal dan keyakinan diri. Temuan dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa sukses dan sukses karir dimaknai sebagai berikut:

1) Sukses sebagai Pencapaian Kepuasan Hidup (Kerja)

Sukses dalam karir adalah pencapaian sesuatu atas hasil kerja kita. Sukses dapat dimakanai secara internal, yang dimunculkan dengan adanya kepuasan akan pencapaian tersebut. Sukses secara internal tidaka terukur secara kasat mata. Karena hal itu lebih bersifat psikologis. Kepuasan merupakan salah satu efek dari pencapaian dari kesuksesan. Kesuksesan disini tidak langsung tampak sebagai atribut fisik seseorang. Tapi lebih dalam, hanya orang yanag bersangkutan yang dapat merasakan kesuksesan tersebut, yaitu dengan munculnya perasaan puas akan suatu hasil kerja.

> *" mungkin sukses itu, yaa....apa yang dicita-citakan dapat tercapai"* (EL121109RS)
> *"menghantarkan orang lain menuju kesuksesan itu adalah sukses yang sesungguhnya ....."* (EL121109RS)

Menjadi orang yang baik merupakan ukuran abstrak yang sifatnya subjektif. Subjek II memaknai karir yang sukses sebagai pencapaian keberhasilan membawa orang lain menuju sukses.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sukses tidak lagi berorientasi pada diri subjek. Menurut subjek, sukses ketika subjek menjadi jalan buat orang lain menuju sukses. Jadi bukan secara langsung pada diri subjek. Disini tampaklah bahwa kepuasanah yang berperan dalam memaknai kata sukses.

Kesuksesan yang dimakani secara internal dengan muculnya suat atribut psikologi berimplikasi pada munculnya ukuran yang tak terukur yaitu "rasa". Perasaan enak, puas dan sebagainya sebagai akibat dari tercapainya sebuah kesuksesan. Seperti peryataan berikut:

> " *sukses wi, yo uripe penak* " (DU151109RS) (sukses itu, ya hidup enak).

Hidup enak, yang dimaknai sebagai sukses oleh subjek III muncul karena adanya perasaan merasa enak akan suatu hal, hal tersebut tidak harus tampak atau kasa mata, dapat diukur, tapi lebih cenderung pada pemaknaan individu tentang perasaa "enak". Disini nilai (*value*) tampak sangat berperan.

2) Sukses adalah Kaya (Dilihat dari Ukuran Materi)

Sukses yang kedua adalah sukses yang dimaknai secara eksternal, yaitu dengan ukuran materi. Seberapa banyak uang atau kekayaan yang dimiliki menjadi kriteria sebuah kesuksesan.

> " *.....sing berhasil, yoo.... Sing duwite okeh sing duwe sembarang kalir* ..." (DU151109RS)
>
> " *ora kurang sawiji opo* " (DU151109RS)
>
> " *Salah sijine kategori sukses yo kuwi, sugih....*"(DU151109RS) (salah satu kategori sukses adalah kaya)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subjek II memandang uang sebgai patokan kesuksesan seseorang. Kepemilikan harta benda adalah atribut yang menjadi ukuran kesuksesan. Subjek lain memandang bahwa kesuksesan dilihat melalui seberapa banayk seseorang meempunyai uang atau kekayaan. Sukses adalah ketika hidup telah tercukupi, tidak kekurangan secara materi.

3) Sukses adalah Pencapaian Jabatan atau Status Tertinggi

Sukses dalam karir dimaknai sebagi pencapaian level tertinggi dalam suatu jenjang pekejaan atau dalam bahasa Derr (1998) disebut *getting ahead.* Individu yang menunjukkan karakteristik mengejar mobilitas peringkat dalam organisasi. Kenaikan stastus dan peningkatan tanggung jawab. Otoritas dan kesempatan juga merupakan hal yang tampak dari tipe ini.

> " *kita bisa mencapai karir setinggi mungkin, itu baru sukses namanya* " (TU301009RS).
>
> "*.....misalnya sampai menjadi direktur* " (TU301009RS)

Subjek I memaknai sukses karirnya dengan mencapai jenjang karir setinggi mungki, yaitu menjadi direktur. Sukses karir disini adalah idealisme subjek. Tapi subjek sendiri menyadari bahawa dengan memilih menjadi pegawai negeri hal itu akan sulit didapat.

b. Motif-Motif Mendaftar PNS

<u>Motif Ekonomi</u>. (mencari uang atau memenuhi kebutuhan finansial keluarga dan adanya jaminan hari tua)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Motif ekonomi adalah motif yang paling mudah kita temukan pada orang yang bekerja. Orang yang ingin bekerja,berkarir, serta ingin mencapai esuksesan seringkali didasari pada motif ekonomi. Keinginan untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Walauun ada motif yang lain motif ekonomi tidak pernah lepas dari benak orang yang bekerja.

> *" cari kerja sulit, di swasta juga nggak njamin. Wis apa aja yang penting nyoba. "lagian sekarang itu pegawai negari nggak kayak dulu. Kesejahteraan lebih terjamin. "Gajinya lumayan..."*(TU301009RS).

Gaji yang lumayan disisni menunjukkan bahwa seseoang memilih salah satu jenis pekerjaan tertentu karena motif ekonomi, yaitu gaji yang menurutnya lumayan baik.

> *" ora akeh lek lumintu yo ora opo-opo, saiki ki gaji pegawai dhuwur. Sok-sok malah dhuwure swasta. Opo maneh neg ndeso ngene iki. Gajine pegawai kuwi kwgolong okeh wis cukup, lak lek neso pokoke menjamin masa dapan* (DU151109RS) (tidak banyak tapi terus menerus ya nggak apa-apa sekrang itu gaji pegawaikan lumayan tinggi malah terkadang lebih tinggi dari pada swasta, apalagi di desa seperti ini. Gaji pegawai itu termasuk banyak, desakan yang penting memiliki penghasilan yang dapat menjamin masa depan).

Gaji PNS dimata subjek dipandang lebih tinggi dari pada swasta. System pengajian tersebut telah terstandar dan lebih sesuai dengan yang mereka harapkan daripada swsata.

> *"Mergane bayarane okeh"* (suami subjek III) (karena gajinya banyak).

Jaminan hari tua atau pensiun adalah merupakan motif ekonomi. Hai ini adalah salah satu alas an terpenting seseorang ingin menjadi PNS. Dengan menjadi PNS kebutuhan finansial pasca bekerja masih terjamin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pension dipandang lebih menguntungkan dari pada pesangon. Seperti yang biasanya diterapkan di swasta. Menurut subjek pensiun lebih memberi jaminan pada masa tua.

> "... kalau *menurut saya ndak sama. Kalau orang diberi pesangon dan dia nggak pinter muterinya, uang ya habis. Walaupun banyak tetep akan habis sedangkan kalau pensionkan terus."* (TU301009RS)

> *" jadi kerja kita terjamin. Lagi pula ada pensiunanya."* (EL121109RS)
> "*...bagi aku, yo...mergane lek ndek negri kuwi enek pensiunane....."* (DU151109RS) (buat ...saya, karena di pegawai negeri it ada pensiunannya).

> *" dadi pegawai negri ki penak ne yo lumayan. Enek pensiunane pisan."* (DU151109RS). (jadi pegawai negeri itu enak gajinya juga lumayan, ada jaminan pensiunannya juga).

Motif Psikologis. (perasaan aman dalam bekerja atau tidak adanya PHK-an dan kebutuhan akan prestise atau gengsi)

Motif psikologis berhubungan dengan bagaimana individu memaknai suatu hal. Motif psikologi muncul karena adanya suatu kebutuhan dalam diri individu. Perasaan aman dari PHK dalam bekerja dan kebutuhan akan prestise atau dipandang lebih oleh orang lain dalam konteks social adalah merupakan motif-motif psikologi.

> "*....kalo jadi pegawai negri itu tidak perlu kuatir PHK-an. Perusahaan nggak bakalan bangkrut. Dan gajiannya juga lumayan, yaa...ah, standart lah. Apalagi ada pension. Nah...itu tuh. Jamianan hari tua. Gimana ya dik, bagaimanapun orang kerja nggak selamanya kuat . kalau sudua, sudah ndak kuat lagi kerja kalau ndak ada jaminan yang ciloko (celaka). Setiap orang pasti ingin masa tuanya terjamin, minimal ada jaminan, lah yaa...seperti dapat pensiun."* (TU301009RS)

> "*tapi kerja swasta itu nggak ada jaminan selamannya pabrik itu akan terus jaya. Apalagi dengan kondisi ekonomi yang seprti sekarang ini, banyak yang melakuakn PHK-an. Bahkan banyak yang tutup juga.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nah, kalau sudah begitukan kalau dua-duanya swasta jadi was-was. Kalau salah satu negeri kan bias buat pegangan.

Walaupun gajinya pas, tapi lumintu (terus-menerus). Apalagi kalau pegawai negerikan jamnyasudah pasti. Dan kerjanya gak sampek sore banget. (TU301009RS)

Jaminan kerja yang aman, tidak khawatir adanya PHK-an, merupakan motif dipilihnya PNS sebagai pekerjaan. Bagi subjek jaminan kerja sangat penting, mengingat penggalamn subjek bekerja di swasta. PHK yang marak terjadi setelah Indonesia mengalami resesi membuat jaminan kerja menjadi penting. Belum lagi mencari pekerjaan yang cukup sesuai di masa saat ini dianggap sangat sulit oleh para subjek.

*"……mencari uang, mengisi waktu saya, juga gengsi "(*DU151109RS)

Selain mergane lek ndek negri kuwi enek pensiunane, negri kuwi lebih prestise lan maneh bayarane yo standart. (DU151109RS)

Dimata masyarakat kuwi lek pegawai negeri wes seje. (DU151109RS) *pokoe luwih membanggakan* (suami subjek/115)

Seragame paling....seragame pegawai negeri ngono...beh, koyo piye,ngono. (DU151109RS)

Subjek memaknai kerja sebagai PNS akan meningkatkan gengsinya di mata lingkunganya. Dengan menjadi PNS maka orang akan memandang lebih tinggi. Lebih di ajeni orang. Hal ini mungkin tidak lagi kita temukan di daerah perkotaan. Tapi di wilayah pedesaan atau kota-kota kecil, PNS masih dianggap sebagi pekerjaan yang bergengsi.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Makna Sukses Karir

Sukses karir dapat didefinisikan baik dengan ukuran internal maupun eksternal. Ukuran internal dari sukses karir adalah kepuasan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan hidup. Sedangkan ukuran eksternal termasuk pendapatan, gengsi, dan kemajuan karir (Andrew J. Dubrin, 1994: 414) bagi masyarakat tertentu, terutama yang memiliki tingkat ekonomi menengah ke bawah, sukses masih dimaknai dengan pencapaian pendapatan yang tinggi atau materi. Sukses dipandang dari pengertian eksternal yang terukur dan tampak. Walaupun tidak meninggalkarn makna internalnya, yaitu tercapainya kepuasan kerja dan hidup, tapi ukuran eksternal masih mendominasi.

Temuan dalam penelitian ini, jelas memperlihatkan bahwa sukses masih didominasi ukuran eksternal, yaitu tercapainya level tertinggi dalam suatu karir. Jika kita tilik dari teori Deer (1998) hal-hal ini termasuk dalam tipe getting ahead. Dimana tipe ini mengemukakan bahwa motivasi berkarir di dorong dari kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, baik kedudukan professional maupun naik menjadi pemimpin organisasi. Individu dengan karakteristik sepreti ini menunjukkan karakteristik mengejar mobilitas peringkat dalam organisasi. Kenaikan status dan peningkatan tanggung jawab, otoritas, dan kesempatan juga merupakan hala yang tampak dari tipe ini. Orang-oarang dari tipe ini menyukai kekayaan dan gengsi.

Makan sukses dalam pencapaian pada titik tertentu, tidak lepas dari perbandingan dengan lingkup sosislnya. Sukses adalah suatu bentuk dari kehidupan pribadi yang ditemukan dalam fungsi social. Jika dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemahaman Blumer, maka interaksi social dengan orang laindan dimodifikasi dalam proses interaksi tersebut.[42]

Setiap orang ingin mencapai kesuksesan. Bekerja dan berkarir memiliki tujuan atau goals yang ingin di capai, yaitu kesuksesan. Dan tujuan itu biasa berupa kepuasan hidup dan kerja ataupun ha-hal eksternal, seperti uang, jabatan tinggi dan gengsi.

2. Motif-Motif Mendaftar CPNS

Temuan-temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa orang mendaftar PNS karena motif ekonomi dan motif psikologis.

Motif ekonomi jelas tampak pada setiap orang yang bekerja. Orang bekrj selalu dengan alasan ingin memperoleh uang, sebagai timbala balik dari hasil kerja. Gaji, dalam ukuran tertentu adalah penentuan kepuasan kerja seseoarang.

Setiap pekerja selalu menghebdaki gaji yang baik. Dalam memilih suatu pekerjaan faktor gaji juga menjadi dasar pertimbangan, selain factor-faktor yang lain. Gaji yang baik adalah yang sesuia dengan kebutuhan pekrja. Tentu saja hal ini dapat bersifat subjektif.

PNS telah memiliki standart gaji yang diatur melalui undang-uandang. Hal ini menjadi pilihan terbaik bagi masyarakat tertentu, ketika standarisasi tersebut tidaj tercapai di swasta. Swasta mempunyai berbagi macam tipe gaji. Walaupun ada PERDA dan UUK yang mengatur tentang

[42](H. R.R .Soeprapto, *Internasionalisme Simbolik Prespektif Sosiologi Modern*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar 2002: 120-121)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

UMK, tidak sedikit swasta yang mengaji karyawan di bawah UMK. Dengan alasan pekerjaan yang hamper habis, borongan, dan lain-lain, karyawan tidak menerima gaji sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan. Hal inilah salah satu yang mendorong para pencari kerja untuk mendaftar PNS.

Selain gaji yang telah terstandart. PNS juga memiliki keunggulan lain yang menjadi slah satu bentuk ekonomi, yaitu adanya sistem pensiun. Sistem ini hanya ada pada PNS. Swasta lebih menerapkan sistem pesangon. Karena lebih mudah dan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Masa pensiun, seringkali menjadi "momok" bagi sebagi orang. Dimana tidak ada lagi pendapatan. Karena fisik yang tidak lagi mampu bekerja. Dengan adanya dan pensiun, maka orang akan lebih merasa terjamin. Ketika tidak lagi kaut bekerja, masih ada pendapatan yang diharapkan.

Motif Psikologis berkaitan dengan individu memaknai suatu hal. Individu berpersepsi terhadap sesuatu yang dialaminya. Motif psikologis muncul karena adanya suatu kebutuhan dalam diri individu. Perasaan aman dari PHK dalam bekerja dan kebutuhan akan prestise atau dipandanag lebih oleh orang lain, dalam suatu konteks social adalah merupakan motif-motif psikologis.

PNS memberi suatu jaminankerja. Sistem dalam PNS yang membuat PNS dipandang sebagi anti-PHK-an membuat PNS menjadi sangat menarik bagi pra pencari kerja. Terutam diamna sekarang ini,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimana pengganguran sangat tidak berimbang dengan jumlah lapanagn kerja, maka menjadi PNS adalah pelihan yang terbaik. Untuk masyarakat tertentu persaingan yang ketat dalam mendapatkan pekerjaan adalah salah satu pendorong diinginkanya PNS sebagai pekerjaan.

Prestise atau gengsi juga merupakan motif psikologis. Dalam masyarakat tertentu, misalnya di daerah pedesaan, PNS masih dinggap sebagai pekerjaan yang bergengsi. Menjadi PNS akan meningkatkan gengsi dan derajat seseorang dalam masyarakat. Hal ini mungkin tidak lagi kita temui di daerah perkotaan, diamana industrialisasi telah mendominasi. PNS adalah sam seperti pekerjaan-pekerjaan yang lain.

3. Keterkaitan antara Makna Sukses Karir dan Motif Mendaftar CPNS Para Pencari Kerja yang Ingin Menjadi PNS

Menurut Baumeister, makna adalah adalah penggambaran pembagian mental dari hubungan yang mungkin terjadi antara orang dengan benda atau dengan peristiwa.[43] Sukses dimakani secara berbeda oleh masing-masing individu. Sukses adalah tujuan dari suatu tindakan. Sukses dalam karir adalah goal atau tujuan yang ingin dicapai dalam berkarir. Makna sukses selalu berhubungan dengan pribadi, professional dan tujuan objektivitas organisasional, dan sejauh mana itu semua telah disempurnakan. Sukses karir dapat didefinisikan baik denagn ukuran internalo maupun eksternal.

---

[43] F.Roy. Baumiester. *Dalam Meaning Of Life*.New York : Guilfort. 1991

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ukuran internal dari sukses karir adalah kepuasan kerja dan hidup. Sedang ukuran eksternal termasuk pendapatan, gengsi dan kemajuan karir. Sementara temuan yang didapatkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dominasi pemaknaan kesuksesan dengan ukuran eksternal. Uang, jabatan dan gengsi masih menjdi tolak ukur suatu bentuk kesuksesan. Walaupun unsure psikologi seperti kepuasan juga muncul.[44]

Munculnya keinginan untuk menjadi PNS dan munculnya perilaku mendaftar, bahakan hingga berulang-ulang kali bahkan terkesan "pantang menyerah" dipicu juga oleh persepsi subjek akan keberhasilan orang-orang sekitar yang bekerja sebagi PNS. Hal ini menjadi salah satu alasan PNS sangat diinginkan. Tidak secara langsung ada harapan bahwa dengan menjadi PNS apa yang mereka maknai sebagai sukses dapat tercapai.

Menurut Gibson dkk. (1995: 305) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktifitas kerja selam rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktifitas kerja yang terus berkelanjutan.[45] Deer mengunakan istilah sukses karir untuk mendefinisikan bagaimana orang memberi definisi tentang sukses dalam pekerjaan dan membuktian individual memaknai sukses karir mewakili nilai-nilai, sikap dan motivasi personal mereka dengan milhat pekerjaan dan kehidupan.[46] Sukses karir menurut Deer memiliki lima dimensi, yaitu getting a head, getting high, gettaing secure, getting free, dn getting

[44] (Andrew J DuBrin, 1994: 414)
[45] Gibson dkk. (1995: 305)
[46] (1986,dalam Baruch,2004:75)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

balanced. Tapi dari penelitian para pendaftar CPNS dimensi getting secure lebih menonjol dibandinkan dengan demensi-dimensi yang lain, sekalipun ada beberapa dimensi yang muncul, seperti *getting free, getting high,* dan *getting balanced.*[47]

PNS teleh menjadi salah satu pekerjaan yang populer di Indonesia. Dimana-mana setiap dibuka lowongan CPNS selalu diburu oleh pencari kerja. Pencari kerja disini tidak berarti mereka yang saat ini sama sekali tidak mempunyai pekerjaan. Dari beberapa subjek penelitian justru didapatkan bahwa semua subjek memiliki pekerjaan. Usaha apapun akan dilakukan oleh para pendaftar agar dapat diterima sebagai PNS. PNS telah menimbulkan semacam "obsesi" dari dalam diri pendaftar. Tidak peduli telah berapa kali mereka mengikuti tes, atau usaha apa yang telah mereka lakukan, mereka masih berharap masih bisa menjadi PNS. Berbagai usaha telah mereka tempuh, mulai dari yang "halal"hingga upaya-upaya kecurangan.

PNS dipandang sebagai pekerjaan yang memeiliki gengsi yang tinggi. Sehingga menjadi justru kebangaan apabila dapat memasukinya. PNS dalam pandanagan para pendaftar menjadi sangat menarik karena sector swasta yang dirasa kian tidak menetu oleh para pekerja. Tidak adanya jamaianan kerja menyebabkan PNS menjadi alternatif terbaik bagi mereka. *Career-Getting secure*, mungkin itulah yang tepat untuk menggambarkan keinginan para pencari kerja. Jamianan akan kerja yang

[47] (1998,dalam Namhe kim,2005:48-49)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aman, bebas dari PHK, jauh dari was-was akan bangkrutnya perusahaan, menjadi keinginan para pencari kerja.

Kondidi Indonesia, dimana SDM atau tenaga kerja melimpah, sedang lowongan kerja sanagt terbatas, menyebabkan diberlakukanya kebijakan-kebijakan yang tidak terlalu menguntungkan pad pihak pekerja. Misalnya seprti kebijakan sistem kerja kontrak (KKWT), diman perusahaan bebas mengontrak dan mengakhiri masa kontrak terhadap seorang pekerja. Kebijakkan system kontrak padea level atas, mungkin lebih menguntungkan pekerja. Tapi pada level bawah, system ini justru sangat merugikan. Pekerja "dihantui" perasaan tidak lagi dikontrak oleh perusahaan. Hal itu tentu merugikan bagi pekerja, disaat mencari pekerjaan lain sangat sulit. Bayangan menggangur di tengah himpitan kebutuhan hidup yang kian tinggi menjadi hal yang menakutkan bagi pekerja.

Sebelum resesi terjadi, PNS dipandang sebelah mata. PNS identik dengan gaji yang rendah. Tapi sekarang ketika sector swasta sulit, sedang negri tetap bertahan, kesejahteraan pegawai negeri dianggap meningkat, karena menurunya kesejahteraan sector swasta. Dari data penelitian subjekmenyampaikan bahwa dalam level tertentu gaji PNS saat ini lebih baik dibandingkan swsata. Karena seringkali kebijakan perusahaan swasta justru melanggar aturan UMK (upah minimum kota), dengan dalih kerja borongan ataupun harian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian didapatkan bahwa sebaika apapun peluang yang ada di sektor swasta, subjek masih lebih memilih PNS. Karena adanaya jaminan kerja (*long life-work*) dan adanay pension yang menjamin hari tua mereka. Karir yang aman (*getting secure*) menjadi orientasi para pendaftar CPNS. Pekerja yang "permanen" (aman dari PHK-an dan kebangkrutan) menjadi dambaan bagi para pendaftar CPNS.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian yang berbasis pada fenomenologi sebenarnya tidak mengenal adanya kesimpulan. Karena penelitian ini tidak bertujuan untuk menyimpulkan suatu permasalahan. Hal terpenting dalam penelitian fenomenologis adalah memunculkan internasionalisasi yang berpijak pada kesadaran manusia. Setiap perilaku manusia memiliki internasionalisasi dan didasari oleh suatu motif. Munculnya keinginan mendaftar PNS juga berdasarkan adanya kesadaran individu, disini ada tujuan dan ada motif yang melatarbelakangi nya. Tercapainya tujuan adalah sebuah kesuksesan. Disini tampak bahwa makna sukses berkaitan dengan munculnya motif-motif untuk berperilaku.

Setiap pekerjaan dan karir dalam pekerjaan selalu ditujukan untuk mencapai suatu bentuk kesuksesan. Walaupun makna sukses bersifat amat individu, tapi pada dasarnya sukses dapat dimaknai menjadi dua, yaitu ukuran internal dan ukuran eksternal.[48] Tampak adanya dominasi "uang" dalam penelitian ini. Sebagian besar subjek memaknai sukses melalui ukuran eksternal. Sukses diukur dari tinggi kedudukan seseorang, gengsi atau beberapa banyak kekayaan yang dimiliki seseorang. Tapi disisi lain orientasi karir sukses yang diharapkan para pendaftar lebih cenderung ke

[48] Durbin, 194: 414

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

arah internal, yaitu tercapainya keamanan dalam karir. Dan di dalam PNS hal itu dapat dicapai. Bekerja telah menjadi kebutuhan manusia. Di jaman yang berkiblat pada kapitalisme, dimana uang menjadi penting, melatarbelakangi munculnya motif ekonomi dalam bekerja dan berkarier. Seseorang bekerja dan berusaha untuk berkarier hingga semaksimal mungkin adalah karena adanya motif ekonomi. Di sisi lain , manusia tetaplah manusia yang lengkap dengan segala atribut psikologisnya. Manusia berkesadaran dan merasa. Disini tampak adanya motif psikologi yang menjadi salah satu faktor, selain faktor ekonomi. Perasaan aman, perasaan puas diri adalah salah satu faktor psikologi. Dalam bekerja dan berkarier, seorang individu akan tetap memikirkan keamanan, kenyamanan, dan kepuasan. Bagi manusia "seutuhnya", uang saja tidak cukup.

PNS telah menjadi salah satu pekerjaan yang paling populer di Indonesia. Setiap pembukaan CPNS selalu mendapat perhatian dari banyak masyarakat. PNS dianggap sebagai pekerjaan yang paling menjadi pilihan. Karena PNS memberikan jaminan keamanan karir. Karir yang aman dalam PNS adalah lebih kecilnya atau bahkan tidak adanya peluang, bahwa perusahaan sewaktu waktu dapat bangkrut, perusahaan melakukan pengurangan karyawan atau PHK-an. Hal inilah yang menjadikan PNS lebih menarik daripada swasta. Apalagi dimasa ekonomi yang masih relatif fluktuatif seperti pada saat ini. Dimana sektor swasta belum membaik. Sektor swasta berusaha mengurangi biaya dengan membuat kebijaksanaan-kebijaksanaan yang sering kali merugikan pekerja. Karena melimpahnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"stok" pekerja di Indonesia. Seakan-akan perusahaan tidak kuatir akan ditinggalkan pekerjanya . Kebijakan sistem kontrak misalnya pada level atas sistem ini mungkin lebih menguntungkan pekerja. Tapi pada level bawah sistem ini justru sangat merugikan. Pekerja dihantui perasaan tidak lagi dikontrak oleh perusahaan. Banyangan menganggur ditengah menghimpit nya kebutuhan hidup yang kian tinggi menjadi hal yang sangat menakutkan bag pra pekerja. Selain itu dan pensiun menjadi salah satu daya trik tersendiri bagi masyarakat dimana dibiarkan setelah karyawan tersebut berhenti bekerja atau meninggal dunia. (PP.No.34 tahun 2003) . belum lagi tunjangan lainnya.

B. Saran

Membludaknya nya pendaftaran CPNS dan berbagai kecurangan yang menyertainya adalah salah satu bukti bahwa masalah pekerjaan masih menjadi permasalahan yang belum berkesudahan. Rendahnya SDM adalah salah satu sebab munculnya masalah tersebut. kompetensi yang kurang pada sebagian besar masyarakat menjadi salah satu pemicu membengkaknya pengangguran. Usaha mempersiapkan generasi muda agar lebih mampu berkompetensi dimasa yang akan datang mungkin satu-satu satunya cara yang bisa dilakukan untuk saat ini. Kondisi yang timpang antara lowongan kerja dan jumlah pencari kerja dapat teratasi oleh sumber daya manusia daya manusia yang produktif dan kreatif.

Pemerintah sebagai pengatur kebijaksanaan seharusnya lebih menekankan pada kesejahteraan masyarakat. Peninjauan kembali tentang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

undang-undang ketenagakerjaan, harusnya melibatkan para pekerja. Sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Peneliti hanya bisa menyampaikan bahwa pendidikan adalah faktor penting. Karena hanya itu yang bisa merubah wajah bur am Indonesia. tidak akan terjadi perubahan jika hanya sektor ekonomi saja yang dirubah. Memperhatikan sektor pendidikan, hanya akan memunculkan pelaku-pelaku yang kurang berkompeten jika pemerintah lebih menekankan pada sektor pendidikan, walaupun lambat akan ada perubahan yang berarti di masa yang akan datang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri* . Yogyakarta : Liberty

Baruch, Yehuda. 2004. *Managing Careers: Theory And Practice.* Edinburg Gate, England: Prentice Hall.

Baumiester, F. Roy. 1991. *Meaning Of Life.* New York: Guilford.

Biro Peraturan Perundang-undangan RI. "Penjelasan Atas Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS". http://www.fppm.org/kajian/20keijakan/kaji%20pdf/pp982000.pdf. Diakses Tanggal 26 Oktober 2009

Biro Peraturan Perundang-Undangan RI. "Penjelasan atas Peraturan Pemerintah Repulik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Career Symposium. 2002. "Career Termand Definition". *http://www.career-symposium.org/act defs.html.* Diakses tanggal 26 Oktober 2009

Cooley, Charles Horton. 2005. "Chapter: The Theory of Succes". *http://spartan.ac. broucku.ca/~iward/cooley/cooley_1918/cooley 1918 09 html.*

Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Denzim, Norman K. & Ynova S Lincoln. 1994. *Hand Book of Qualitative Research.* California: Sage Publications.

Dubrin, Andrew. J., *Applying Psyindividual And Oganizational Effectiveness,* New Jersey, Prantire Hall 414.

Dwiyanto, Djoko. "Metode Kualitatif: Penerapannya dalam Penelitian". *www.inparametric.com.* Diakses tanggal 26 Oktober 2009

Dwyanto, Agus. 2004. "Fokus: Calon Pegawai Negeri Sipil vs Kemunduran Bangsa". Kompor Cyber Media: *http://www.kompas.com/kompas-cetak/0412/04/fokus/1415293.htm*

Frankl. V. E. 2003. *Logoterapi* . Yogyakarta : Kreasi Wacana

Frankl. V. E. 2004. men in search for meaning . Bandung : Nuansa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gibson, Ivancevich, Donelly. 1995. *Organizations.* 8 Ed. Richard D. Irwin, Inc. 305

Giorgi, A.P. 1995. *Phenomenological Psychology,* dalam Jonathan A. Smith, Rom Herre, dan Bulk Van Langenho (Editor). *Rethinking Psychology.* Thousand Oaks-London-New Delhi: Sage Publiser.

Irianto, J. 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen SDM.* Surabaya: Insan Cendekia.

Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke-2 Depdikbud Jakarta : Balai Pustaka

Kim, Namhe. 2005. "Organizational Intervention Influencing Employee Career. Development Preferred by Different Career Success Orientations", *Journal of Training and Development*, Special Asia Edition.

Kompas cyber media . 28/02/06, Rubrik Nasional : Ribuan orang ikuti seleksi PNS di berbagai daerah. www. kompas. Com

Lincoln . Y.S & Quba. E. G . 1994. *Competing Paradigm In Quantitative Research.* Dalam N.K Denzin dan Ynova. S.L (Eds). Hand Book of tausand oaks

Liputan 6 petang SCTV, Minggu 1 November 2009

Liputan 6 petang SCTV, Kamis 05 November 2009

Metro TV, Headline News . pukul 14.00 tanggal 25-09-1999

Miarso , Yusuf hadi . 2005. Landasan berpikir dan Pengembangan Teori Dalam Penelitian Kualitatif. Jurnal Pendidikan Penabur.

Neuman , W. Lawrence . 2000. Social Research Method : Quatitative and Qualitative Approache. Wiscosin : Allyn and Bacon . Boston

Notonegoro, Abd. sidiq. *Mewaspadai kecurangan Tes CPNS.* Jawa Pos. com. www. jawapos . com/ CPNS. Htm.

Peraturan Pemerintah No. 34 tahun 2003 tentang penetapan pokok pensiun PNS dan janda /dudanya.

Peraturan Pemerintah No. 98 tahun 2000 tentang pengadaan PNS

Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 98 tahun 2000 tentang pengadaan PNS.

Peraturan Pemerintah No. 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat PNS

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peraturan Pemerintah No. 100 tagu 2000 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural.

Poerwandari , Kristi .2001. pensekatan kualitatif untuk penelitian perilaki manusia. Jakarta : LPSP3 . UI

Santrock , John W. 2002. *Life-Span Development* jilid II. LPSP3 . UI

Sarlito Wirawan, Sarwono. 2005. *Psikologi Sosial, Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan.* Jakarta: Balai Pustaka.

Simamora Henry. 2001. manejemen SDM. Yogyakarta : STIE YKPN

Soeprapto H. R. R. 2002. *Interasionalisasme Simbolik : Perspektif Sosiologi Modern.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Suradji . 2006. *Manejemen Kepegawaian Negara* . Jakarta : Lembaga Administrasi Negara

Tim penyusun kamus pusat pembinaan dan pengembangan bahasa 1991

Tuwu, Alimudin. 1993. *Pengantar Metode Penelitian.* Jakarta: UI-Press.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id